

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)**  
**TRIENNIO 2019 – 2021 COMUNE DI MONTEGALDA**

**INDICE:**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

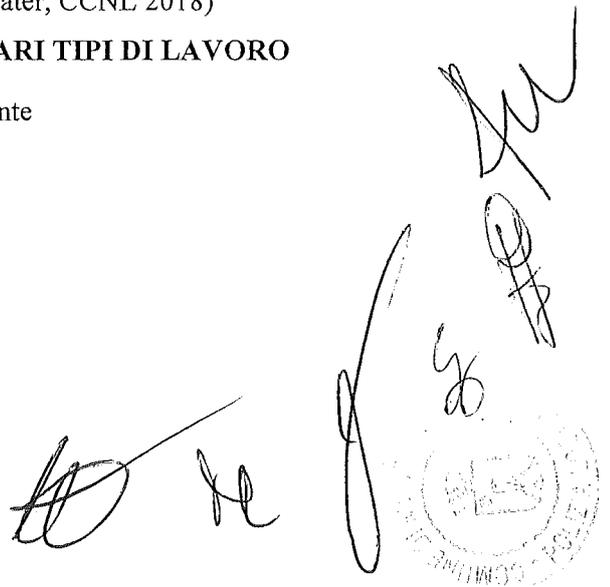
- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità
- Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 8 – Criteri generali
- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale
- Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O.

**TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE**

- Art. 16 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 17 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

**TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

- Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 20 – Lavoro straordinario
- Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 22 – Flessibilità a debito dell'orario di lavoro
- Art. 23 – Orario multiperiodale
- Art. 24 – Personale comandato o distaccato



The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures in black ink. Below the signatures, there is a circular official stamp. The stamp is partially obscured by the ink but appears to contain the text 'COMUNE DI MONTEGALDA' around the perimeter. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 27 – Lavoro somministrato

Art. 28 - Telelavoro

Art. 29 – Diritto di sciopero e servizi essenziali

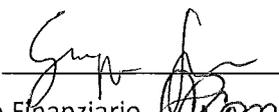
Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro

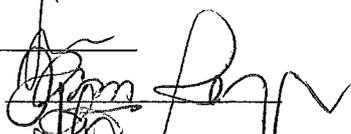
Art. 31 – Clausola finale

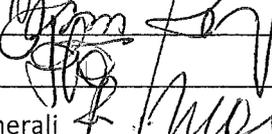
**ALLEGATO “A”**

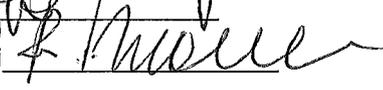
L'anno Duemiladiciannove, il giorno <sup>31</sup> ~~28~~ del mese di ottobre presso la sede municipale del Comune di Montegalda, regolarmente convocata, ha avuto luogo la riunione tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 così formate:

**La delegazione di parte pubblica:**

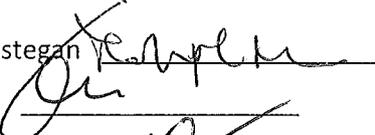
- Avv. Giuseppe Sparacio - Segretario Comunale 

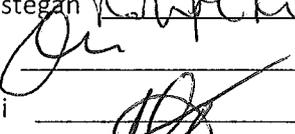
- Dott. Remigio Alessi - Responsabile del Servizio Finanziario 

- Arch. Giorgio Mecenero - Responsabile del Servizio Tecnico 

- RENATO MARCON Responsabile del Servizio Affari Generali 

**Le rappresentanze sindacali:**

- OO.SS. Territoriale UIL FPL - Rosanna Marostegan 

- OO.SS. Territoriale CISL FP - Renato Lanaro 

- R.S.U. Aziendale - Matteo Tomasi 

Le Parti concordano di aver raggiunto l'accordo per la stipula della piattaforma del contratto decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019-2021 del Comune di Montegalda di seguito riportata:

**Premessa:**

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine hanno convenuto di sottoscrivere il contratto decentrato integrativo (CCDI normativo) contenente una PARTE – CCDI 2019-2021 PARTE NORMATIVA con decorrenza dal 1° gennaio 2019, dandosi atto che, in tal modo, si realizza il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

\*\*\*\*

**TITOLO 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 vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;



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. Le parti condividono l'esigenza di mantenere un pieno allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa dell'ente. A tal fine, le parti convengono di procedere entro la chiusura dell'esercizio alla stipula dell'accordo economico per l'anno 2019 e che il presente contratto decentrato integrativo ha valenza per il triennio 2019-2021, salvo che sia espressamente stabilita una diversa decorrenza per specifici istituti contrattuali.
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 maggiore, debba avvenire, non oltre il mese settembre di ciascun anno.
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 di norma annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata 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 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di forza maggiore.

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

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

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **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 comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o 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. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con Determinazione del Responsabile Area 2^ Gestione Economica Finanziaria per la parte stabile e, sulla base degli indirizzi definita dalla Giunta per la parte variabile.



3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventuale conferma o modifica dell'integrazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel piano esecutivo di gestione (PEG)/ Piano della *performance* (PP). Sono inoltre essenziali e legittimanti le seguenti condizioni:

- *elaborazione di un apposito progetto che correlato ad obiettivi di attivazione di nuove attività, di implementazione e miglioramento, o anche di mantenimento, di servizi esistenti purché non espressi in termini generici, ma individuino risultati concreti, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;*
- *incentivazione della performance del solo personale direttamente coinvolto nel progetto e quantificazione preventiva del premio massimo individuale attribuibile;*
- *stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;*
- *accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;*
- *garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;*
- *in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.*

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

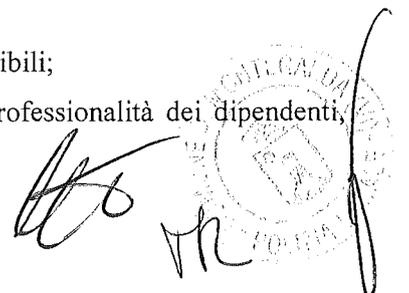
1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- *premi correlati alla performance organizzativa;*
- *premi correlati alla performance individuale;*
- *premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;*
- *progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, da prevedere 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 definite al successivo articolo 8.*
- *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, del CCNL.*

#### **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 contraddittorio;

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.

#### Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

3. Le progressioni economiche orizzontali decorrono dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

#### 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'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.

5. 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.



The bottom right corner of the document features several handwritten signatures in black ink. To the right of these signatures is a circular official stamp. The stamp contains the text "POLIZIA MUNICIPALE DI SANSEPOLCRO" around the perimeter and "COMUNE DI SANSEPOLCRO" in the center. The stamp is partially obscured by the signatures.



2. I criteri a cui il Responsabile di Area dovrà fare riferimento per assegnare le specifiche responsabilità sono i seguenti:

CRITERIO	DESCRIZIONE	PUNTI
Responsabilità di procedimenti che comportano un elevato contatto con l'utenza ( <i>personale categorie B, C e D</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalla gestione in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) di procedimenti che per loro natura richiedono, ai fini della loro conclusione, un contatto con l'utenza particolarmente frequente e prolungato, implicante la gestione di rapporti eventualmente problematici o conflittuali nonché l'attitudine e l'orientamento alla composizione equilibrata degli stessi.	Max 3
Responsabilità di procedimenti che comportano il coordinamento di più enti o organismi ( <i>personale categorie B, C e D</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalla gestione in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) di procedimenti che per loro natura richiedono, ai fini della loro conclusione, il coordinamento di più enti o organismi pubblici o privati; in particolare la gestione di detti procedimenti è correlata a scadenze o obblighi imposti da normative di settore, la cui inosservanza comporta l'assunzione di responsabilità da parte dell'ente.	Max 3
Responsabilità di pubblicazioni on line ( <i>personale categorie B, C e D</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dall'assolvimento puntuale ed in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) degli obblighi di pubblicazione all'albo informatico derivanti dalla Legge n. 69/2009, nonché sul sito Amministrazione Trasparente e derivante da altre normative (es. D. Lgs. n. 50/2016 codice dei contratti, D.Lgs. n. 33/2013), ovvero da disposizioni organizzative dell'A.C. volte a promuovere le attività dell'ente	Max 3
Responsabilità di procedimenti che presentano elevato rischio di contenzioso ( <i>personale categorie B, C e D</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalla gestione in proprio (ovvero senza la cooperazione di altri) di procedimenti che per loro natura espongono l'ente ad elevati rischi di contenzioso davanti alle varie sedi giurisdizionali (giudice del lavoro, tribunale civile, T.A.R., Corte dei Conti, Commissione Tributaria, ecc.) e che quindi sono potenzialmente causativi di danni per l'ente; in particolare si ravvisa detta responsabilità nella gestione delle gare d'appalto, dei contratti di lavoro, dell'accertamento dei tributi, ecc.	Max 3
Responsabilità di procedimenti che richiedono un grado delle conoscenze normative e/o tecniche richieste complesse ( <i>personale categoria B, C e D</i> )	Si riconosce la particolare responsabilità derivante dalle difficoltà legate alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici	Max 3

3. Un procedimento viene ritenuto complesso se avrà raggiunto un punteggio pari ad almeno 9 punti. Oltre tale soglia la complessità viene graduata secondo il seguente schema e viene attribuita l'indennità indicata:

- punti 9 - €500,00
- punti 10 - €1.000,00
- punti 11 - €1.250,00
- punti 12 - €1.500,00
- punti 13 - €1.750,00
- punti 14 - €2.000,00
- punti 15 - €2.250,00

4. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente capoverso, nel provvedimento con cui è attribuita la responsabilità di procedimento, il Responsabile di Area competente deve dare atto che si tratta di

procedimento complesso nonché esplicitare la “pesatura” dello stesso sulla base dei criteri riportati nel precedente comma.

5. Entro il 31 dicembre di ciascun anno, ciascun Responsabile di Area è tenuto a comunicare al Responsabile del Servizio personale ed al Segretario i nuovi incarichi formalmente attribuiti per l'anno successivo al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le responsabilità in oggetto. L'individuazione del personale beneficiario di detta indennità, l'attestazione dei requisiti e la conseguente determinazione della misura dell'indennità spettano ai Responsabili dei Servizi competenti, che adatteranno apposita determinazione in caso di variazioni rispetto all'anno precedente.

6. L'indebita attribuzione di detta indennità in assenza delle effettiva sussistenza dei requisiti sopra individuati sarà oggetto di valutazione dei Responsabili, nonché di eventuale responsabilità amministrativa e contabile e darà luogo al recupero delle somme indebitamente percepite dal personale dipendente. L'attribuzione dell'indennità è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

7. L'erogazione di detta indennità avverrà mensilmente e l'importo annuo spettante viene quindi frazionato in 12 mensilità.

8. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

9. Per la corresponsione e l'applicazione delle suddette indennità valgono i criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

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

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €350,00 annui lordi compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe.

2. 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); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. In sede di prima applicazione per le funzioni indicate è riconosciuta l'indennità annua lorda di €300,00.

4. E' possibile cumulare tra loro i compensi per le specifiche responsabilità di cui ai commi 1 e 2 dell'art 70 quinquies del CCNL solamente in presenza di un'effettiva diversità del titolo. 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. 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.

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

1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997. Tali 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:

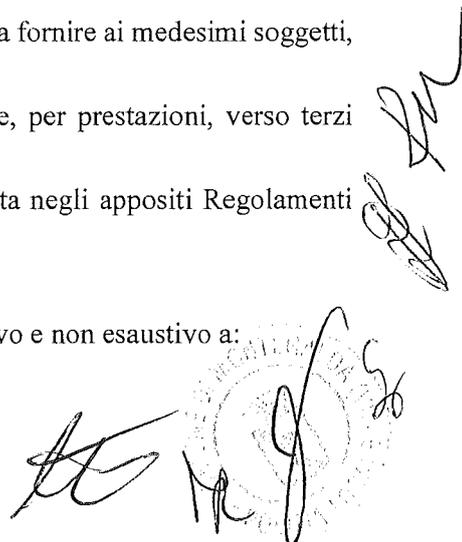
- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni,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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21.05.2018.

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);



- recupero evasione ICI e recupero evasione tributaria (IMU e TARI) (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);

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

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.

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 Responsabile PO del Settore competente.

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

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

1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance organizzativa), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

c) indennità di condizioni di lavoro;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità;

f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;

h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

i) compensi per il personale delle case da gioco.

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

m) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);

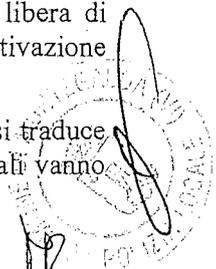
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile *con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco*);

3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dai commi 3 e 4, nonché dell'attivazione del premio individuale di cui all'art. 16 seguente.

4. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno

*AM*  
*PO*

*56*

*AS*  
*12*  


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.

5. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate eventualmente ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione 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 Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.

6. 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), qualora attivati, 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.

7. 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.

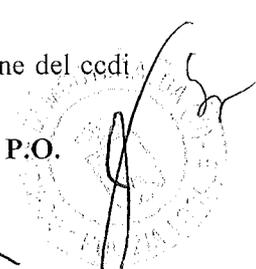
8. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

9. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa ed individuale, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'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 Peg/PdO/Piano della Performance, secondo il sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente.

10. La differenziazione del premio individuale avviene come segue:

- Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, 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.
- La misura di detta maggiorazione è stabilita in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del precedente punto; in sede di prima definizione la quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari a tre dipendenti. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri: a) media valutazione triennio precedente; b) mancata erogazione di premio individuale negli anni precedenti (a partire dal 2020); c) la maggiore anzianità nell'ente.
- Le parti si riservano di rideterminare annualmente la quota massima in sede di approvazione del ccdi parte economica dell'anno precedente.

**Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O.**



1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsto dal comma 1 dell'art.14 comunque, non oltre il 20.05.2019.
2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, onde garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, e per una sola volta, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.
4. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, e minimo di 1 anno, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d), con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa si considera inferiore al 50% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 5. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.
8. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del Ccnl 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma precedente, si determina un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate.
9. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
10. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e), che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

AM

AM

AM

AM

AM





11. L'ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, fatte salve successive intese.

12. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter del CCNL 22 maggio 2018;
- i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

**TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

**Art. 16 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge 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 esterno e compensa 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 in euro 1,00 al giorno.

**Art. 17 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
- 2) I compensi, da quantificare secondo la gradualità indicata nel seguente prospetto, potranno essere rivalutati ogni anno in sede di contrattazione decentrata.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5

*[Handwritten signatures and marks]*

2) Responsabilità di coordinamento di altro personale	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

<b>b) RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>	<b>Max punti 15</b>
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità di attività che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche	Punti da 1 a 5

<b>c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti 15</b>
1) Grado rivestito	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<b>INDENNITA' CORRISPONDENTE</b>
da 41 a 45 punti	€ 3.000,00
da 35 a 40 punti	€ 2.500,00
da 31 a 35 punti	€ 2.000,00
da 27 a 32 punti	€ 1.500,00
da 21 a 26 punti	€ 1.000,00
da 18 a 20 punti	€ 750,00
da 11 a 17 punti	€ 500

#### **Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**

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 può essere 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.

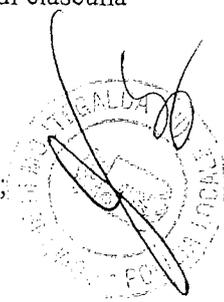
#### **TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

##### **Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;



*[Handwritten signature]*

- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà;
  - e) genitori con almeno tre figli minori.

#### **Art. 20 – Lavoro straordinario**

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è quantificato annualmente con provvedimento dell'ente.
2. La Giunta Comunale si impegna a determinare entro il mese di marzo di ogni anno il budget finanziario da assegnare ai vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontrano almeno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali modifiche ai budget assegnati ai diversi Servizi e le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate ed effettivamente retribuite.
4. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione con delibera di Giunta Municipale da comunicare tempestivamente alle rappresentanze sindacali.

#### **Art. 21 – 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 6 mesi all'anno, per le seguenti ragioni:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di posizione organizzativa
  - dipendenti impegnati in attività a carattere stagionale.

#### **Art. 22 – Flessibilità a debito dell'orario di lavoro**

1. Le parti concordano che le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

The image shows several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular official stamp of the Municipality of Sesto San Giovanni, with the text 'COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI' and 'MUNICIPALITÀ' visible. The stamp is partially obscured by the signatures.

- funzionalità al servizio ed all'utenza esterna;
- l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore;
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà.
- tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali dell'ente;

2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso o al massimo entro il giorno 15 del mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente e disciplinati in apposito Regolamento/Direttiva dell'ente.

4. Il predetto Regolamento/Direttiva dovrà favorire nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di articolazioni orarie e flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 45 del presente contratto;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

5. Le parti concordano di disciplinare quanto previsto nel presente articolo in apposito Regolamento/Direttiva all'interno del quale saranno anche stabilite fasce d'orario di presenza obbligatoria per tutto il personale, compresi i Responsabili delle posizioni organizzative.

6. Nelle more di approvazione di detto Regolamento/Direttiva troverà applicazione la vigente disciplina in materia di flessibilità dell'orario.

#### **Art. 23- Orario multiperiodale**

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale fino a 10 settimane per lo svolgimento di attività inerenti i seguenti servizi:

- *scolastici;*
- *di manutenzione e vigilanza aree, spazi ed edifici pubblici.*

2. L'autorizzazione all'effettuazione dell'orario multiperiodale è disposta dal Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato.

#### **Art. 24 – 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. 25 – 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. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller initials or signatures below it.

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 servizio per un periodo superiore a 6 mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

#### **Art. 27 – Lavoro somministrato**

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per un periodo superiore a 6 mesi continuativi, nell'arco dell'anno solare.

#### **Art. 28 – Telelavoro**

1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune progetti di telelavoro si osservano le relazioni sindacali indicate nell'art. 1 del CCNL 14.09.2000.

2. Le condizioni a cui attenersi sono:

- gli oneri per l'eventuale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
- l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
- nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
- le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile competente provvederà a redigere e nel dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione.

3. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del dirigente responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto delle ipotesi di all'art. 4 del CCNL Quadro 23.03.2000 e, in caso di parità di condizioni, contestualmente dei seguenti criteri:

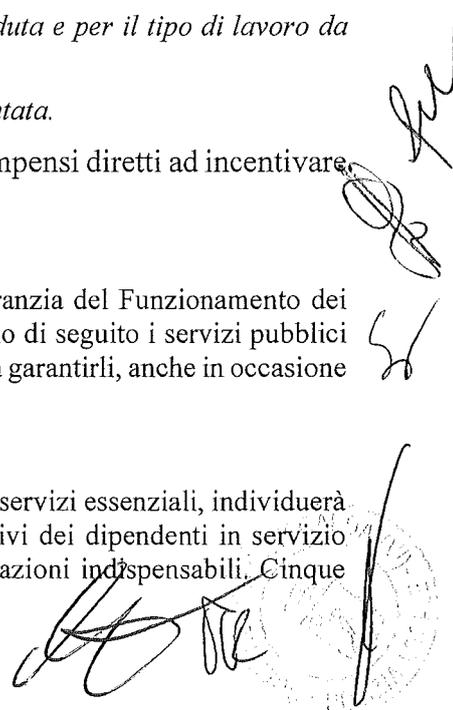
- *ordine cronologico di richiesta dei dipendenti;*
- *possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere.*
- *particolare condizione personale e familiare opportunamente documentata.*
- Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare la *performance*.

#### **Art. 29 – Diritto di sciopero e servizi essenziali**

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:

- *Servizio stato civile ed elettorale: 1 unità*

2. Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque



giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

3. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

#### Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### Art. 31 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

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

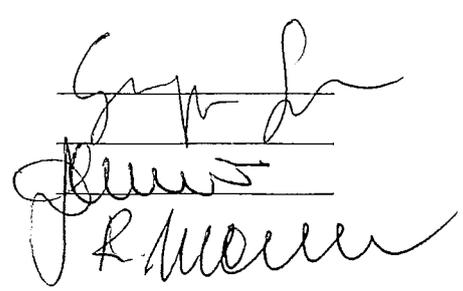
#### Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Giuseppe Sparacio

Componente Remigio Alessi

Componente Giorgio Mecenero

Componente RENATO MARCON



#### Per la delegazione sindacale:

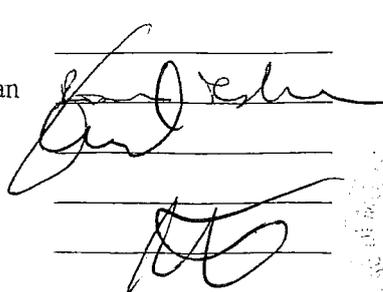
- OO.SS. Territoriale CGIL FP -

- OO.SS. Territoriale UIL FPL - Rosanna Marostegan

- OO.SS. Territoriale CISL FP - Renato Lanaro

- OO.SS. Territoriale CSA RAL -

- R.S.U. Aziendale - Matteo Tomasi



31 OTT. 2019

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE  
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

2. Di norma entro il mese di settembre e comunque dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento.

3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei seguenti criteri:

- **Punti 60** – risultanze della valutazione della *performance* individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale (20 pt ad anno):

- media ultimi tre anni. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto degli anni precedenti;

Si attribuisce maggior punteggio (60) al/la lavoratore/trice che ha conseguito la media *performance* più elevata negli ultimi tre anni e, poi, proporzionalmente si assegnano gli altri punteggi;

- **Punti 40** - tempo medio di permanenza nella categoria in relazione alla numerosità dei passaggi avvenuti (anni di permanenza nella categoria/passaggi ricevuti = punteggio ottenuto), tenendo conto anche della posizione di accesso iniziale. Al dipendente che ottiene il punteggio maggiore si assegnano i 40 punti e proporzionalmente si attribuiscono agli altri i punteggi seguenti.

4. Per l'ammissione alla selezione il dipendente deve possedere il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a quarantotto mesi.

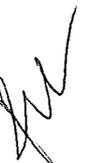
5. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale, se presente; se assente per raccomandata a/R) da parte del Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Entro detto termine (10 gg) gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta, da presentare al Segretario comunale, con la possibilità di chiedere contraddittorio. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

6. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.

7. La graduatoria unica ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. In caso di parità di punteggio fra più candidati è dichiarato vincitore il dipendente collocato nella categoria giuridica più bassa, o nel caso di medesima categoria giuridica, nel profilo economico più basso.

8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della *performance* individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della *performance* individuale.

31 OTT. 2019



# COMUNE DI DI MONTEGALDA -PROVINCIA DI VICENZA



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### ECONOMICO 2019

L'anno Duemiladiciannove, il giorno 31 mese di ottobre presso la sede municipale del Comune di Montegalda, regolarmente convocata, ha avuto luogo la riunione tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 così formate:

1) per la parte pubblica:

- Avv. Giuseppe SPARACIO, Segretario Comunale, Presidente;
- Dott. Remigio ALESSI, Responsabile Servizio Finanziario, componente;
- Arch. Giorgio MECENERO, Responsabile Servizio Tecnico, componente;
- Dott. Renato MARCON, Responsabile Area Affari Generali, componente;

2) per la parte sindacale dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei CCNL e dalle rappresentanze sindacali unitarie:

- OO.SS. Territoriale UIL FPL - Rosanna Marostegan
- OO.SS. Territoriale CISL FP - Renato Lanaro
- R.S.U. Aziendale - ~~MATTEO~~ Matteo Tomasi

L'incontro ha avuto ad oggetto la sigla della piattaforma del contratto decentrato integrativo parte economica 2019 del Comune di Montegalda di seguito riportata:

#### Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI parte economica 2019 si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Grisignano di Zocco con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

#### Art. 2 - Procedure per la sottoscrizione

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 40, comma 3-ter del DLgs. n. 165/2001 e s.m.i., il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:

- sia firmato da almeno un rappresentante sindacale;
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della giunta comunale e sentito il parere del revisore contabile del Comune in merito alla compatibilità dei costi del C.C.D.I. con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

#### Art. 3 - Durata

1. Il presente CCDI ha durata per l'annualità 2019.

#### Art. 4 - Risorse a disposizione

1. Le risorse a disposizione sono stabilite nelle determinazioni del Responsabile del Servizio Finanziario n. 23 del 03.04.2019 e n. 25 del 15.04.2019, con cui è stato costituito il fondo produttività 2019 parte stabile e parte variabile secondo gli indirizzi dettati dalla Giunta Comunale con delibera n.56 del 11.04.2019 e n. 123 del 03.10.2019.

#### Art. 5 - Ripartizione e modalità di corresponsione incentivi per funzioni tecniche

1. Per le funzioni tecniche svolte per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità e di collaudatore statico (comma 1, art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016), il cui rispettivo peso in percentuale, rispetto al fondo destinato per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, è stato definito nell'apposito Regolamento comunale approvato con delibera di Giunta comunale n. 28 del 04.04.2017, l'incentivo viene ripartito tra i dipendenti interessati, nonché tra i loro collaboratori, sulla base

dei seguenti criteri:

**PER LE OPERE O LAVORI:**



Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nel l'ambito della quota destinata al fondo - Q.ta assegnata al rup/ddll/collaudatore art. 8 Regolamento	Quota massima assegnabile agli assistenti/collaboratori come individuati nel gruppo di lavoro
Programmazione della spesa per investimenti	5%	30%
Verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	10%	30%
Ufficio Responsabile unico di procedimento	35%	30%
Ufficio Direzione dei lavori	20%	30%
Collaudo tecnico-amministrativo	15%	30%
Collaudo statico	15%	30%
Totale	100%	30%

La quota massima assegnabile viene determinata e ripartita dal Responsabile Area in base al lavoro effettivamente svolto dai partecipanti al gruppo di lavoro;

**PER I SERVIZI O FORNITURE:**

Attività (art. 113, comma 2)	Peso dell'attività nel l'ambito della quota destinata al fondo - Q.ta assegnata al rup art. 8 Regolamento	Quota massima assegnabile agli assistenti/collaboratori come individuati nel gruppo di lavoro
Verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici	15%	40%
Responsabile unico di procedimento	45%	40%
Direzione dell'esecuzione	25%	40%
Verifica di conformità	15%	40%
Totale	100%	40%

*Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature and several smaller ones.*

La quota massima assegnabile viene determinata e ripartita dal Responsabile Area in base al lavoro effettivamente svolto dai partecipanti al gruppo di lavoro;

2. Per le funzioni tecniche svolte per l'attività di Responsabile unico di procedimento (R.U.P.), al dipendente interessato viene erogata per intero la quota corrispondente al relativo peso in percentuale, definito nel citato Regolamento comunale, rispetto al fondo destinato per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura.

*Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.*

3. Ai collaboratori, l'incentivo viene calcolato nella misura massima come sopra definita, e distribuita tra i collaboratori in base al grado di coinvolgimento dei medesimi nell'attività svolta, come stabilito dal Responsabile di riferimento a conclusione del relativo procedimento.

4. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Responsabile competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento.

5. Gli incentivi corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

6. L'importo presunto previsto per gli incentivi funzioni tecniche di competenza anno 2019 area tecnica è pari a euro 19.936,45; area contabile euro 400,00; area affari generali euro 11.000,00.

#### Art. 6- Progressioni orizzontali

1. Per l'anno 2019 le parti si accordano per stanziare la somma di €4.000,00=.

#### Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente secondo i criteri stabiliti nell'art. 11 del CCDI Normativo 2019-2021 del Comune di Montegalda.

2. Per l'anno 2019 le parti si accordano per stanziare la somma di €9.875,00= per l'anno 2020 € 10.500,00=.

#### Art. 8 - Indennità di servizio esterno (art. 56-*quinquies*, CCNL 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per i servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa 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. Per gli anni 2019 e 2020 le parti si accordano per stanziare la somma massima pari ad €260,00=.

#### Art. 9- Performance organizzativa/individuale

1. Viene stanziata per la performance organizzativa - competenze e capacità comportamenti la somma complessiva pari ad Euro 12.996,32 come previsto dall'art. 68, c. 3, del CCDI parte normativa.

2. Ai sensi dell'art. 14 del CCDI normativo 2019-2021, per l'anno 2019 si individua nel 30% la percentuale massima del premio individuale di cui al comma 10 dello stesso art. 14.

#### Art. 10- Risorse art 67 comma 5

1. Come da delibera di Giunta n.56 del 11.04.2019 vengono stanziati risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lett b, CCNL 21/05/2018 (per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti dal piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione) per €9.500,00.

#### AREA ANAGRAFE-SEGRETARIA €3.100,00

Gestione matrimoni e/o fuori dal Comune al sabato (Personale Coinvolto: Ciscato Lilia, Berto Ketty, Bortolan Sandra) euro 400,00
Gestione trasporto sociale e organizzazione della consegna dei pasti a domicilio agli anziani (Personale coinvolto: Berno Manuela) euro 600,00
Gestione lavoratori temporaneamente disoccupati o privi di tutela +LPU (Personale coinvolto: Bortolan Sandra) euro 700,00
Aggiornamento alla nuova versione del programma del protocollo il tutto presuppone una formazione in quanto cambia l'interfaccia di utilizzo il tutto consentirà un miglioramento degli automatismi nella protocollazione della corrispondenza (Berto Ketty) euro 200,00
Digitalizzazione delle annotazioni di stato Civile presenti nei registri cartacei (Personale coinvolto Ciscato Lilia e Berto Ketty) euro 600,00 + euro 600,00

#### AREA RAGIONERIA-TRIBUTI €900,00

Gestione invio precalcoli IMU e TASI 2019 (Personale coinvolto: Fontana Alessandro) euro 500,00
Attivazione banca dati COSAP (Personale coinvolto: Fontana Alessandro) euro 200,00
Abilitazione alle imprese fornitrice della consultazione delle fatture e degli impegni nella sezione imprese del sito internet euro 200,00

**AREA LAVORI PUBBLICI-EDILIZIA PROVATA- MANUTENZIONE TERRITORIO-ECOLOGIA € 4.700,00**

Gestione LPU (Personale coinvolto: Stecca Emanuela) euro 300,00
Gestione e coordinamento della riqualificazione della biblioteca comunale (acquisto novi arredi con realizzazione angolo bambini, nuova postazione con installazione di n. 3 pc) euro 500,00
Adottare una aiuola da parte di ogni singolo operaio euro 400,00 +euro 400,00
Gestione apertura ecocentro al sabato (Personale coinvolto: Tosetto Claudio, Tomasi Matteo) euro 250,00 + euro 250,00
Attivazione progetto nuovo piano regolatore (primo piano interventi, informatizzazione del piano, variante PAT, nuovo regolamento edilizio comunale) (Personale coinvolto: Dal Bello Gianni euro 700,00, Urbani Nicola euro 900,00)
Gestione pratiche edilizie con applicativo informatico e caricamento delle annualità precedenti attualmente in formato cartaceo euro 1.000,00

**AREA POLIZIA LOCALE € 800,00**

Gestione impianto semaforico (Personale coinvolto: Scalcon Stefano) euro 400,00
Servizio vigilanza manifestazioni e processioni (Personale coinvolto: Scalcon Stefano) euro 400,00

**Art. 11 – Destinazione risorse decentrate**

1. Le somme destinate annualmente alle diverse finalità sono riepilogate nella seguente tabella:

Destinazione risorse	Anno 2019
<b>Fondo produttività complessivo riservato ai dipendenti comunali</b>	
Performance organizzativa ed individuale (competenze e comportanti)	€ 12.996,32
Progressioni economiche orizzontali già attribuite	€ 30.261,21
Progressioni economiche orizzontali 2019	€ 4.000,00
Indennità condizione lavoro	€ 787,50
Indennità di comparto	€ 5.973,27
Indennità turno	€ //
Indennità stato civile-messo (Ciscato, Berto, Scalcon)	€ 900,00
Indennità da servizio esterno	€ 260,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 – quinquies comma 2)	€ 9.875,00
Risorse art. 67, comma 5 – performance organizzativa	€ 9.500,00
<b>INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (FUORI FONDO)</b>	€ 25.347,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 99.899,85</b>

*DM*

*[Signature]*

*CB*

*[Signature]*  


## Art. 12 – Misurazione e valutazione performance dipendenti

1. La misurazione e valutazione della performance per i dipendenti non responsabili avviene mediante gli elementi contenuti nell'art. 18 del "Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera di Giunta comunale n. 33 del 08.03.2018, nelle schede di valutazione allegata sub "D" ed "E" allo stesso e sulla base di quanto previsto dal presente accordo.

2. In particolare la valutazione della performance per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa è collegata ai seguenti elementi:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di appartenenza, collegati agli obiettivi di area e/o agli eventuali progetti-obiettivo finanziati con le risorse previste dall'art. 67, comma 5 del CCNL 21 maggio 2018 (cd. obiettivi di performance), ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva - 1^ SEZIONE – ambito organizzativo di diretta responsabilità (performance di Area) – 60%;

b) ai comportamenti organizzativi (cd. performance individuale – 30%) richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate che sono sintetizzati nella scheda sub "D" in appendice al "Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance" - e precisamente:

- ✓ precisione e qualità;
- ✓ adattamento operativo;
- ✓ orientamento all'utenza e collaborazione;
- ✓ flessibilità e organizzazione.

3. La performance organizzativa relativa alla 1^ SEZIONE di valutazione, che ripartisce tra tutti i dipendenti la somma totale di € 9.500,00 sulla base dei progetti obiettivo indicati al precedente ART. 9, viene assegnata da ciascun Responsabile di Area sulla base del grado di raggiungimento dei progetti obiettivo assegnati.

4. La performance individuale, che ripartisce tra tutti i dipendenti la somma totale di € 14.544,44 avviene mediante un giudizio espresso numericamente da parte del Responsabile di Area compilando la citata scheda "D" al "Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance".

5. La valutazione della 1^ e della 3^ SEZIONE, avviene mediante un giudizio espresso numericamente da parte del Responsabile di Area compilando le schede allegata al citato "Regolamento per la gestione della misurazione e valutazione della performance".

6. Il Responsabile di Area, in qualità di organo di valutazione al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati ed esprimere un giudizio obiettivo e realistico sulla performance individuale del dipendente non titolare di posizione organizzativa, potrà decidere di ridurre il punteggio finale ottenuto, anche tenendo conto dei seguenti elementi:

- ✓ del grado di soddisfazione dell'utenza;
- ✓ dei report scaturenti dai controlli interni e dal controllo di gestione;
- ✓ dei risultati delle eventuali verifiche del nucleo ispettivo;
- ✓ del mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti (ove possibile);
- ✓ degli eventuali procedimenti disciplinari irrogati;
- ✓ di ogni altro elemento utile;

7. La valutazione finale dei dipendenti viene comunicata dal Responsabile di Area al dipendente valutato e, in caso di mancata condivisione, quest'ultimo può presentare a lui, entro 5 giorni lavorativi, una motivata e circostanziata richiesta di revisione e/o chiedere un incontro con l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un legale, sulla quale il Responsabile decide in maniera definitiva sentito il Segretario Generale.

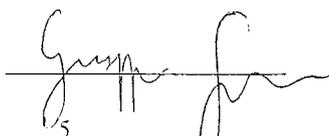
## Art. 13 -Norme di rinvio e clausola salvaguardia

1. Per quanto non disciplinato si rinvia al CCDI normativo 2019-2021, alle norme del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. che costituiscono disposizioni a carattere imperativo, ai C.C.N.L. vigenti, al titolo II del Libro V del Codice Civile e alle altre leggi che dettano norme per i rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

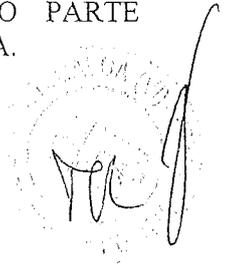
LE PARTI, DATA LETTURA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019, DICHIARANO DI APPROVARLA E SOTTOSCRIVERLA.

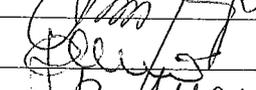
La delegazione di parte pubblica:

- Avv. Giuseppe Sparacio - Segretario Comunale

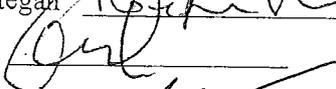
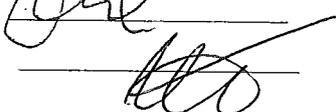
  
5





- Dott. Remigio Alessi - Responsabile del Servizio Finanziario 
- Arch. Giorgio Mecenero - Responsabile del Servizio Tecnico 
- ~~RENATO MARCONI~~ Responsabile del Servizio Affari Generali 

**Le rappresentanze sindacali:**

- OO.SS. Territoriale UIL FPL - Rosanna Marostegan 
- OO.SS. Territoriale CISL FP - Renato Lanaro 
- R.S.U. Aziendale - Matteo Tomasi 

**31 OTT. 2019**

