



Comune di VERZUOLO
P.zza Martiri Libertà n. 1
12039 VERZUOLO
Prov. CUNEO
Codice fiscale: 85000850041
Partita IVA: 00308170042

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2018-2019-2020 E PER
L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER
L'ANNO 2018**

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Riunione del *21.12.2018* ora *11,30*

Presenti:

Parte datoriale : GARINO Dott. Giacomo – Segretario Comunale – Presidente

Parte Sindacale :

F.P. C.I.S.L. : DESOGUS Flaviana

R.S.U. COMUNALE : DOGLIANI Virginia

Richiamata la preintesa – ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2018-2019-2020 e per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2018 – definita in data 12.12.2018;

Acquisita la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria firmata il 17.12.2018 dal Segretario comunale e dal Responsabile dell'area amministrativa contabile;

Acquisita la certificazione del Revisore Unico dei conti firmata il 18.12.2018 e protocollata al N. 14828 sulla:

- Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del 17.12.2018 firmata dal Segretario comunale e dal Responsabile dell'area amministrativa contabile;

- compatibilità dei costi complessivi con i vincoli di bilancio, il rispetto delle norme di legge e dei vincoli posti dalla contrattazione collettiva nazionale, e che non comporta oneri non previsti dai medesimi ed è inserito negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ente;

Acquisito il parere del Revisore Unico dei conti firmato in data 18.12.2018 e protocollato al n. 14833/2018 così come di seguito riportato: "Parere favorevole, per quanto di competenza, in merito all'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2018-2020 per il personale non dirigente sottoscritto in data 12-12-2018 dalla delegazione di parte pubblica e dalla parte sindacale, sia in merito alla compatibilità dei costi complessivi con i vincoli di bilancio, sia per il ripetto delle norme di legge e dei vincoli posti dalla contrattazione collettiva nazionale, sia, infine, che non comporta oneri non previsti dai medesimi ed è inserito negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ente.";

Acquisito l'atto della Giunta Comunale n. 187 del 20.12.2018 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2018-2019-2020 e per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2018;

Dato atto che sussistono tutti i presupposti sostanziali e procedurali;

Le parti come sopra convenute concordano:

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCI) disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

3. Lo stesso ha durata triennale, dal 2018 al 2020 per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l'anno 2018, in riferimento alla ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.

4. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

ART. 2 - PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL CCI

1. Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018 sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;

- b) dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale .
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, fermo restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
 3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCI , nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

ART. 3 – TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza *annuale* mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018)

ART. 4 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. L'art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018, stabilisce che: "...omississ... Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.01.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"..omississ..". Le sopra citate risorse non sono mai state calcolate ed inserite nei fondi dei vari contratti decentrati in quanto l'Ente non ha mai avuto dirigenti e non sono mai state istituite le "alte professionalità". In questo contratto viene inserita la quota di Euro 1.813,88 nell'importo unico consolidato 2017 coerentemente con disposizioni del CCNL 21.05.2018. Tale quota è conferita anche nel CCI 2016 per il confronto del limite.
3. Con deliberazione G.C. n. 177 del 10.12.2018 , sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2018-2020 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2018 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con successiva determinazione del Segretario Comunale n. 14

del 12.12.2018 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 per un totale di Euro 89.518,62 di cui Euro 77.335,21 per la parte stabile ed Euro 12.183,41 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 al netto della decurtazione , prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 delle altre riduzioni ai fini di legge. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, costituito con determinazione del Segretario Comunale n. 14 del 12.12.2018., potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al successivo art. 5 –punto 1. –lettera a) del presente contratto integrativo.

Nell'ambito della parte variabile sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:

- Euro 9.183,07 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, per le quali, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2018, come previsto nel PEG/piano della performance dell'Ente;
- Euro 1.059,00 quali risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento degli obiettivi, realizzati nel corso dell'anno 2018 dal Personale di Vigilanza progetto "Verzuolo Città sicura 2018" come previsto nel PEG/piano della performance .

4. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano a Euro 23.116,48 (Euro 89.518,62- costo progressioni orizzontali storiche Euro 55.700,06- costo indennità di comparto Euro 10.702,08).

5. Al presente contratto vengono allegati i prospetti dimostrativi della costituzione del fondo 2018 così come di seguito identificati:

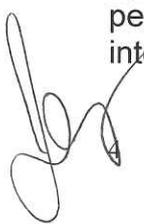
- Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2018;
 - Controllo limite fondo ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017;
 - Totale costituzione fondo al netto delle riduzioni;
- che fanno parte integrante e sostanziale del presente atto.



ART. 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 177 del 10.12.2018, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2018 di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in Euro **23.116,48**, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

a) Euro **8.866,18** per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 6 del presente contratto integrativo;



- b) Euro **4.000,00** per i premi correlati alla performance individuale, di cui Euro 360,00 per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 7 del presente contratto integrativo;
- c) Euro **650,00** per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 10 del presente contratto integrativo;
- d) Euro **3.600,00** per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
- e) Euro **5.900,00** per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 12 del presente contratto integrativo;
- g) Euro **100,30** per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 del presente contratto integrativo.

2. Al presente contratto viene allegato il seguente prospetto come di seguito identificato:

-Destinazione fondo a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2018 a farne parte integrante e sostanziale dello stesso.

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)

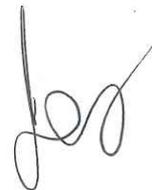
ART. 6 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance (disciplina dal 01.01.2019).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Posizione Organizzativa.

ART. 7 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

A. Destinatari degli incentivi di performance individuale:

1. l' incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 6 mesi di presenza effettiva in servizio;



2. per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere stati in servizio nell'anno di riferimento per almeno sei mesi;
3. e' escluso il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori;
4. per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio;
5. ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di produttività da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio medio correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento;
6. ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali, di cui all'accordo quadro, viene erogato il premio base (medio) correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.01.2004.

B. Correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di performance individuale:

1. l'erogazione degli incentivi di performance individuale può essere effettuata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di Posizione Organizzativa procede entro il termine previsto nell'Ente a valutare il proprio personale, utilizzando l'apposita scheda di valutazione della performance individuale;
2. la scheda di valutazione può produrre un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.

C. Individuazione del valore delle quote di performance;

1. l'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificata ogni anno in sede di contrattazione decentrata integrativa;
2. le risorse di cui al comma 1 sono assegnate ai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa in proporzione al numero dei dipendenti assegnati. Il conteggio dei dipendenti assegnati deve essere effettuato in base alla percentuale di servizio prestato da ognuno. La suddivisione viene fatta sulla base del numero succitato dei dipendenti assegnati e dell'importo teorico senza tenere in considerazione, in questa fase, di eventuali assenze;
3. una volta individuato il budget per settore, ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta, parteciperà al premio di performance sulla base delle seguenti modalità:
viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e si divide la somma a disposizione per l'area per la somma dei punteggi. Si ottiene così un valore—punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

Maggiorazione del premio individuale:

1. ai dipendenti che conseguano 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) (premi correlati alla performance individuale), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. la misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1;
3. la quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita viene definita in n. 4.

D. Compensazioni:

Il riconoscimento economico in oggetto (incentivo di performance) viene correlato, nei casi di corresponsione degli incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs 50/2016 con i parametri di assorbimento di seguito specificati:

- da 0 a 2.065 Euro – nessun assorbimento
- da 2.066 a 3.615 Euro – assorbimento del 12% della quota di produttività
- da 3.616 a 5.164 Euro – assorbimento del 24% della quota di produttività
- oltre i 5.164 Euro – assorbimento del 36% della quota di produttività

Il confronto tra i due emolumenti viene effettuato in termini di cassa dal 2018.

Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

E. Mobilità

Interna: se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o Responsabile di Posizione Organizzativa, come in alcuni casi correlati alla riorganizzazione dell'assetto direzionale, l'ultimo Responsabile di Posizione Organizzativa deve accordarsi con il/i responsabile/i di Posizione Organizzativa che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

Esterna: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità verso altre pubbliche amministrazioni si procederà all'erogazione del compenso incentivante proporzionato al periodo effettivo di servizio.

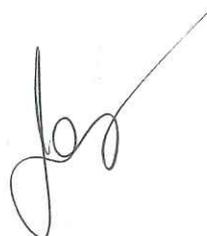
F. Assenze e part-time

In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time si procederà ad una decurtazione sul valore della performance individuale nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

Per quanto riguarda i casi di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione del compenso incentivante è parametrata ai mesi di assenza.

Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una riduzione proporzionale dell'incentivo economico.

Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 15 giorni nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili; per i permessi non retribuiti per malattia del bambino si deve procedere alla decurtazione per ciascun giorno di assenza.



Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori dei handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, non si procede alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.

Per quanto riguarda i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, non è prevista alcuna riduzione del trattamento incentivante, mentre per i congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico, si procederà alla riduzione dell'incentivo economico in proporzione ai periodi di assenza dal servizio.

Gli eventuali risparmi sono destinati alla performance di settore/area interessati.

G. Schede di valutazione e ricorsi

Le schede di valutazione vanno consegnate al dipendente tramite colloquio individuale.

I dipendenti possono presentare una motivata richiesta di modifica della valutazione al Responsabile di Posizione Organizzativa competente e per conoscenza al Segretario comunale, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione.

Il Responsabile decide in maniera definitiva nei dieci giorni successivi.

ART. 8 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

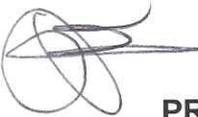
1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per l'anno 2018 la quota ammonta ad euro 360,00.

2. Nel caso la quota determinata per il premio individuale non fosse sufficiente ai sensi del CCNL 21.05.2018 saranno utilizzate le eventuali economie realizzate nei vari fondi di cui all'art. 5 del presente contratto.

3. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a n.4.

4. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- maggiore anzianità di servizio ;
- maggior numero di ore di presenza in servizio.



CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 21/05/2018)

ART. 9 –CRITERI E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. A norma dell'art. 5, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte

stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi :
 - possono essere riassegnati a progressioni nella medesima proporzione;
 - possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

Seguono i

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

A) Requisito periodo minimo di anzianità:

ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economico in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

B) Criteri di valutazione:

il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del presente CCI;

ai fini dell'attribuzione del punteggio si considera la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

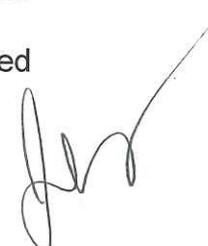
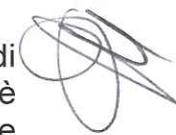
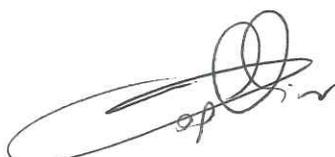
C) Procedimento:

allorchè sia sottoscritto il contratto integrativo, che stanziava le risorse destinate alla progressioni nella categoria, devono essere informati tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione;

per ciascun dipendente è compilata una scheda a cura del Responsabile di Posizione Organizzativa a cui il dipendente è assegnato;

ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 15 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile di PO e il Segretario Comunale decidono in via definitiva;

sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati;



a parità di punteggio la progressione economica verrà attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica presso questo ente; quale secondo parametro si valuterà il numero delle ore (durata corsi) certificate nel triennio precedente;

l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della posizione economica.

Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno, da determinarsi in sede di contrattazione decentrata, e consentiranno un solo incremento economico ogni triennio agli aventi titolo e comunque sino ad 1/3 del personale in servizio avente i requisiti al 1/1 dell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore.

**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4,
LETT. d), e), f), w) CCNL 21/05/2018)**

**ART. 10 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI
ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018**

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

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

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

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

4. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro .

5. 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;

-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 dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità; la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere

solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza .

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), 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 gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza .

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

7. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- ai 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" ed "econo~~mo~~", 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.

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 Responsabile di Posizione Organizzativa del settore.



L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dall'Economo;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'attestazione del Responsabile di Posizione Organizzativa competente sul numero delle giornate di effettivo svolgimento dell'attività legittimante.

8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori

Minimi e massimi giornalieri: €. 1,00- €. 10,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio €. 3,00/giorno
- b) personale esposto a disagio €.2,00/giorno
- c) personale con funzione di agente contabile:
 - c1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad €. 1.000,00:
€.1,00/giorno
 - c2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra €.1.000,00 ed €.5.000.00:
€. 2,00/giorno
 - C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre €. 5.000,00:
€.3,00/giorno.

La presente disciplina trova applicazione dal 01.01.2019.

Nell'ente attualmente sono formalmente incaricati di attività di agente contabile ed economo n. 3 dipendenti.

Il fondo attribuito nel 2018 a tale indennità è previsto in €. 650,00 con il calcolo dell'indennità così come stabilito da verbale di contrattazione decentrata n. 2/2003 e come di seguito indicato:

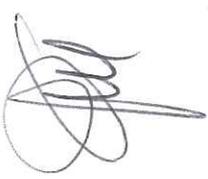
nessuna corresponsione a chi maneggia valori per un importo inferiore a €. 516,46 annui;

€.0,77 al giorno per chi maneggia valori per un importo compreso tra €. 516,46 e €, 25.822,84

€. 1,55 al giorno per chi maneggia valori per un importo superiore a €. 25.822,84.

Nell' Ente attualmente non esistono dipendenti a cui attribuire l'indennità di rischio e l'indennità di disagio.

ART. 11 –INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUIES DEL CCNL 21/05/2018

- 
1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che rende, in via continuativa, la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. A tal proposito si precisa :
 - "in via continuativa": il servizio esterno non deve essere saltuario, né occasionale, ma regolarmente svolto;
 - "attività lavorativa ordinaria giornaliera": l'attività indennizzata deve essere resa giornalmente in orario di lavoro ordinario e non straordinario;

- “servizi esterni di vigilanza”: deve trattarsi di servizi svolti in ambienti esterni rispetto all’ufficio e per attività di vigilanza (non amministrative).
2. In sede di prima applicazione del contratto tale personale dovrà essere individuato con apposito atto del Segretario Comunale, sentito il Responsabile di Posizione Organizzativa competente.
 3. L’indennità di servizio esterno non potrà essere riconosciuta nelle giornate non lavorative o di assenza, nonché nelle giornate in cui il dipendente, pur risultando presente in servizio, non svolga effettivamente l’attività di “servizio esterno”(secondo i criteri definiti nel contratto integrativo). Pertanto, ai fini della relativa erogazione, non è sufficiente la rilevazione delle presenze, ma è necessario altresì che il Responsabile di Posizione Organizzativa competente attesti le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti.
 4. Al personale di cui sopra, compete un’indennità giornaliera determinata in Euro 3,00 valutata sui rischi e disagi connessi all’attività (tipologia dell’ambiente esterno o del territorio, ai particolari mezzi utilizzati, nonché alle fasce orarie di svolgimento del servizio).
 5. La presente disciplina trova applicazione dal 01.01.2019.

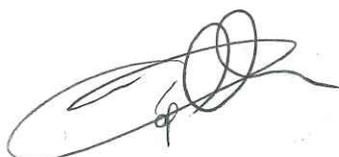
ART. 12 – INDENNITA’ DI SPECIFICHE RESPONSABILITA’ DI CUI ALL’ART. 70-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018

1. Le indennità per le specifiche responsabilità sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

- compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000,00 Euro lordi annui individuali (art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018) ;
- compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L’importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350,00 €. annui lordi a dipendente.

2. Ai sensi dell’art. 70 quinques comma 1 è prevista un’indennità di importo massimo non superiore, come già riportato precedentemente, a €. 3.000,00/annui lordi per compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

3. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Posizione Organizzativa 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.



4. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.

5. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura (area) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente con funzioni vicarie del Responsabile di PO esercitate in alternanza con lo stesso:

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in realazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3= Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b.1= Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2= Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3= Responsabilità di realizzazione piani di attività

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1= Responsabilità di processo;

c.2= Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3= Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Posizione Organizzativa.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00 è determinato dal competente Responsabile di Posizione Organizzativa applicando i criteri di cui alla sotto riportata tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

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. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

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

a) RESPONSABILITA' STRUTTURA	DI	Max punti n. 15
1) Autonomia Operativa		Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità operativa		Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria		Punti da 1 a 5
b) RESPONSABILITA' GESTIONALE		Max punti n. 15
1) Responsabilità di procedimenti di spesa		Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento		Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività		Punti da 1 a 5
c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE		Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo		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

Punteggi – Indennità

Da 40 a 45 punti = €. 3.000,00

Da 35 a 39 punti = €. 2.550,00

Da 30 a 34 punti = €. 2.150,00

Da 26 a 29 punti = €. 1.750,00

Da 21 a 25 punti = €. 1.350,00

Da 16 a 20 punti = €. 900,00

Da 11 a 15 punti = €. 500,00

6. L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di Accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Responsabili di Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo.

7. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite *annualmente* tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione del Segretario Generale, su proposta definita in sede di conferenza dei Responsabili di Posizioni Organizzative.

8. La presente disciplina trova applicazione dal 1.01.2019.

9. In ossequio alle decisioni assunte dall'amministrazione comunale con proprio atto n. 149/2017 ed agli incarichi regolarmente conferiti ivi compresi quelli di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, per l'anno 2018, è previsto un fondo di 5.900,00 da erogare ai dipendenti individuati negli atti.

ART. 13 – INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL 21/05/2018

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, 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.

3. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- Commissario del servizio di polizia locale qualora non incaricato di Posizione organizzativa €. 3.000,00/annui;
- Vice Commissario del servizio di polizia locale qualora non incaricato di Posizione organizzativa €. 2.000,00/annui;
- Commissario che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo €. 1.500/annui
- Specialista di vigilanza che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo €. 1.000,00/ annui

4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

5. La presente disciplina trova applicazione dal 1.01.2019.

CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 21/05/2018)

ART. 14 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997 (sponsorizzazione...);
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
- d) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
- e) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2011;
- f) risorse previste da entrate conto terzi.

Nel 2018 è prevista l'erogazione di 100,30 € per risorse da entrate conto terzi (Legge Regionale 28/2007 –funzioni trasferite e Anci Bonus gas /bonus elettrico).

CAPO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO- ART. 72 (ART. 7, COMMA 4, LETT. h), CCNL 21/05/2018)

ART. 15 – IL "WELFARE INTEGRATIVO"

- 
1. Gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziare dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia.
 2. Il Comune non può applicare la citata disciplina dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 in quanto non ha mai stanziato risorse a tale finalità, sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo. Il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento, neppure attraverso l'utilizzo delle generali risorse decentrate. Infatti, tale finalità non è presente tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse decentrate fissate nell'art. 68 del medesimo CCNL del 21.05.2018

CAPO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z) CCNL 21/05/2018)

ART. 16 – REPERIBILITA'

1. La disciplina della reperibilità è contenuta nell'articolo 24 del CCNL 2018 a cui si rimanda.
2. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.
3. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità, in questo Comune, non può essere messo in reperibilità più di 6 volte in un mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

ART. 17 – TURNI

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del CCNL 2018 a cui si rimanda.
2. Nell'ente sono previsti i turni nell'area di vigilanza .

ART. 18 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53 CCNL 21.05.2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto è elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
 - presenza di gravi e documentate situazioni familiari : presenza di malati terminali quali figli e coniuge del richiedente.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

ART. 19 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

1. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n.8 mesi nei casi di calamità naturali.

ART. 20 – ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25 CCNL 21/05/2018)

1. Le esigenze organizzative dell'ente, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontate con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.
2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo

- straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
3. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazione di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali (calamità) che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
 4. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto in questo Ente non possono superare le 13 settimane.

CAPO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 21/05/2018)

ART. 21 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse posizioni organizzative (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Posizioni Organizzative quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



CAPO X – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), CCNL 21/05/2018)

ART. 22 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. 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 e ss.mm.ii.;

- 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;
- 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 e ss.mm.ii.

Si sottoscrive in via definitiva e si dispone l'invio all'ARAN e allo CNEL .

Verzuolo li *21.12.18*

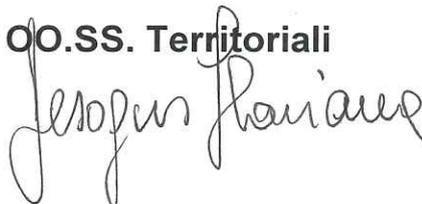
LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU



OO.SS. Territoriali



Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2018

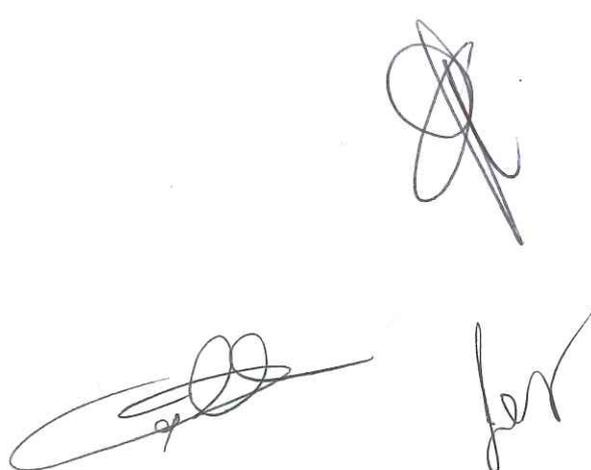


Three handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and cursive, with varying degrees of complexity and loops.

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	130'675,18
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	0,00
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	2'083,00
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1'075,49
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	0,00
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	0,00

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and another on the right, with some scribbles in the center.

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)		8'972,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		39'905,06
TOTALE PARTE STABILE		84'956,61

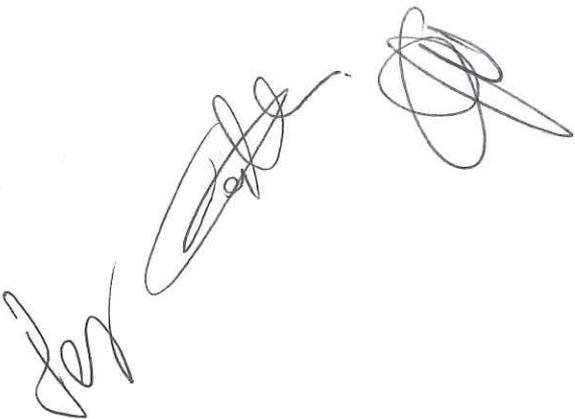


PARTE VARIABILE		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	100,30
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	0,00
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	642,98

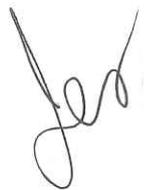
The bottom of the page contains several handwritten marks. On the left, there are two distinct signatures. To their right, there is a large, circular scribble or signature that is partially obscured and less legible.

PARTE VARIABILE		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	0,00
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	0,00
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	9'183,07
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	1'059,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	0,00
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0,00
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		0,00
TOTALE PARTE VARIABILE		10'985,35

TOTALE COSTITUZIONE FONDO	
TOTALE PARTE STABILE	84'956,61
TOTALE PARTE VARIABILE	10'985,35
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	95'941,96

Handwritten signature and scribble in the bottom left corner of the page.

Controllo limite fondo ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'P' followed by a vertical stroke.A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular flourish followed by a horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing as a cursive 'fer'.

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2018	anno 2016*
* Anno 2015 (per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)			
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		95'941,96	85'494,28
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	0,00	0,00
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	2'083,00	0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	100,30	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	0,00	0,00

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2018	anno 2016*
* Anno 2015			
(per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)			
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	642,98	0,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	0,00	0,00
art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999	Economie fondo anno precedente	0,00	0,00
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		93'115,68	85'494,28
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		0,00	0,00
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO		0,00	0,00
LIMITE FONDO		93'115,68	85'494,28
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016			7'621,40

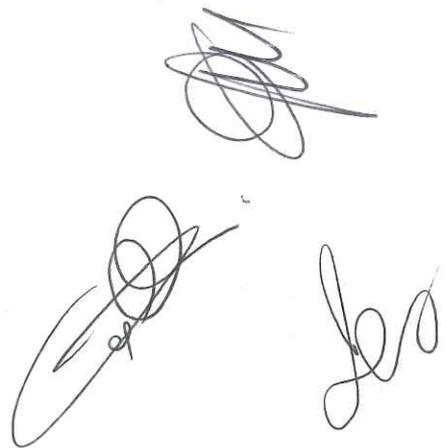




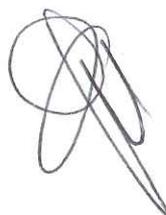
[Handwritten scribbles]

[Handwritten scribbles]

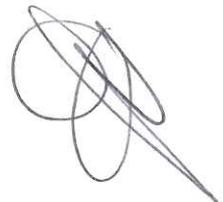
Totale costituzione fondo al netto delle riduzioni



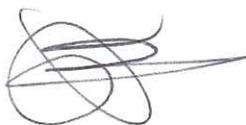
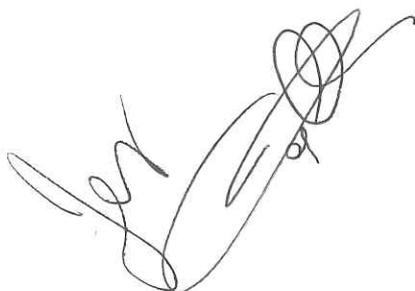
TOTALE COSTITUZIONE FONDO	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLA RIDUZIONE	95'941,96
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	7'621,40
Totale fondo al netto delle riduzioni	88'320,56



Destinazione fondo a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2018



DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	55'700,06	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	10'702,08	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995	0,00	0,00
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		66'402,14	0,00

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		88'320,56
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		66'402,14
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.	0,00
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	1'198,06
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		23'116,48





UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	8'866,18	0,00
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	4'000,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	650,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	3'600,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	5'900,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	100,30	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	0,00	0,00

UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	0,00	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		23'116,48	0,00

TOTALE UTILIZZO FONDO			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		66'402,14	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		23'116,48	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME		89'518,62	0,00

