



CITTÀ DI VIBO VALENTIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2018/2020 PERSONALE DEL COMPARTO
PARTE ECONOMICA ANNO 2019**

L'anno duemilaventi il giorno 27 mese Nov. di alle ore _____ previa formale convocazione si è riunita la Delegazione Trattante composta di seguito specificato.

PARTE PUBBLICA

PARTE SINDACALE

OO.SS.:
CIGL FP [Signature]
CISL FP D'ALOI ANTONIO
UIL FPL PAFUMI DOMENICO
CSA CISAL [Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

R.S.U.
[Signature] [Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Art. 1 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 qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il periodo di riferimento è l'anno 2019 per la parte economica.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Costituzione.

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. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative

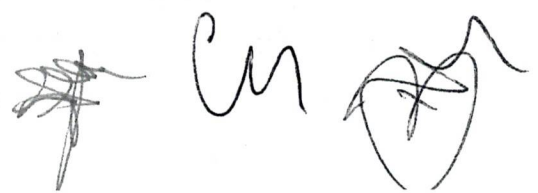
all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. 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 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

4. L'importo di cui al comma 5 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; (attivabile solo dalla Regione che non abbia già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito);
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;
- h) ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera) in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

5. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (sponsorizzazioni), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;



e) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma lett. e), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria*) con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);

6. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 67 comma 4 del Ccnl 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della **componente variabile** di cui al comma 7, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

7. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett b) del Ccnl 21/05/2018; alla **componente variabile** di cui al comma 7, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 4 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e e), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex- VIII qualifica funzionale non titolare diposizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. 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. 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.

2. 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, laproduttività 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);

3. 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; J messi notificatori; ;

4. 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 é 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. 14 seguente.

Art. 5 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. 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 definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate 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.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.

4. 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.

5. 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.

6. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori 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 Piano dettagliato degli obiettivi, 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 secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
	da 51% a 60%	da 61% a 80%	da 81% a 100%

7. Vengono individuati e condivisi i seguenti indicatori/requisiti economico finanziari nonché di virtuosità gestionale collegati alle previsioni della Legge Finanziaria:

- a) Grado di raggiungimento degli obiettivi non inferiore a 80%;

- b) Rispetto del patto di stabilità nel triennio precedente e nell'anno in corso;
- c) Riduzione del rapporto tra spesa per il personale e spesa corrente. Qualora l'unità organizzativa raggiunga almeno il 51% degli obiettivi, il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito in misura uguale tra tutti i dipendenti, eccetto le P.O. e i Dirigenti, appartenenti all'unità organizzativa.

8. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative. Pertanto, nel caso dei Dirigenti e/o Responsabili in Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile in corrispondenza del criterio "Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo". Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

1. Il Nucleo di Valutazione, accerta sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei dirigenti e PO per l'attribuzione dei premi;
2. I Dirigenti o le (Posizioni Organizzative) valutano i dipendenti di Categoria, compresi gli incaricati di Posizione Organizzativa a loro assegnati "SCHEMA "A" (allegata).

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione.

Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno spettano le quote di produttività generale rapportate in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla valutazione e alla relativa retribuzione solo il dipendente con un'attività lavorativa non inferiore ai 30 giorni.

9. Procedura di valutazione

Il ciclo di valutazione è annuale. La procedura si avvia con l'adozione da parte della Giunta Comunale del PEG e del Piano della Performance, che definiscono da un lato gli obiettivi di carattere ordinario e dall'altro gli obiettivi strategici dell'Ente.

Il Segretario Generale, entro dieci giorni dall'approvazione di quanto sopra, assegna gli obiettivi ai Dirigenti di Settore. Per ciascun obiettivo è necessario individuare una breve descrizione e il grado di strategicità di riferimento.

Alla luce degli obiettivi assegnati, entro dieci giorni dall'assegnazione, di norma entro il 31 marzo, ciascun Dirigente di Settore illustra gli obiettivi ai propri dipendenti.

Il percorso di valutazione è strutturato su un colloquio iniziale e su un colloquio di fine periodo e colloquio intermedio:

- a) nella fase iniziale vengono assegnati gli obiettivi e illustrati i comportamenti che ogni singolo dipendente è tenuto a seguire per qualificare adeguatamente la propria prestazione, nello stesso tempo vengono comunicati i criteri di valutazione che saranno utilizzati per la verifica di fine anno.
- b) nella fase intermedia (entro il 30 settembre) viene fatta una verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e dell'andamento della prestazione individuale nel suo complesso.

A questo stadio è possibile modificare gli obiettivi e/o valori dei parametri, così come le attese relative ai fattori di prestazione, ma solo per effetto di condizioni non preventivabili a priori - comprovate dal valutato - che rendono incongruo, non equo e non attuale il raggiungimento degli obiettivi inizialmente previsti.

Nella stessa occasione potranno essere sentite le persone la cui prestazione presenta un andamento al di sotto delle aspettative al fine di promuovere azioni per il miglioramento dei risultati nel periodo di riferimento.

- c) nella fase finale viene valutata complessivamente la prestazione e consegnata la scheda di valutazione della prestazione annuale (entro i primi tre mesi dell'anno successivo).

I valutatori sono tenuti al rispetto delle fasi e della tempistica previste. Qualora ciò non avvenga la valutazione finale si ritiene positiva. (100%).

Qualora il valutatore non rispetti le tempistiche previste dal presente contratto, tale comportamento sarà considerato ai fini della valutazione dello stesso.

Il Servizio Risorse Umane provvederà ad organizzare i vari colloqui con la redazione di apposito verbale.

10. Processo di definizione e valutazione della performance

L'articolo 9 del D.Lgs. n.150/2009 ha introdotto gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance individuale, determinando per i Dirigenti e per il personale Responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:


- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

per il personale con qualifica non dirigenziale:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, - le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato si caratterizza per:

- la sua compattezza ed omogeneità: tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dal profilo, è valutato con criteri e meccanismi analoghi;



- essere imperniato su un collegamento diretto fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e del Responsabile che la dirige.

Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- 1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'Ente ("cosa è stato fatto");
- 2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").

Ciascuna componente fornisce un contributo alla valutazione individuale, diverso a seconda del ruolo assegnato:

- per i Dirigenti e/o Posizioni Organizzative il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ha un peso rilevante e incide del 70% sulla valutazione complessiva (Ambito "Risultati"). I comportamenti organizzativi completano la valutazione per il restante 30%.
- per il restante personale i rapporti tra la componente "Risultati" e i comportamenti organizzativi si modificano e il grado di apporto individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ha un peso percentuale diverso a seconda della categoria economica/profilo di appartenenza.

In relazione a quanto finora detto, i valutatori di ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto con i valutatori delle altre Aree organizzative dell'Ente, (criteri di omogeneizzazione della valutazione) compileranno, per ogni dipendente, una scheda di valutazione contemplando l'analisi della performance individuale e organizzativa, in grado di rappresentare la valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti tenuti.

Per quanto riguarda la componente "Risultati", della scheda, si farà riferimento alle risultanze emergenti dalle schede dettagliate circa lo stato di attuazione dei singoli obiettivi operativi annuali.

La scheda di valutazione, una volta compilata, sarà consegnata dal valutatore al valutato in un apposito colloquio di valutazione secondo le tempistiche definite al comma 9. In tale colloquio il valutato potrà esprimere le proprie opinioni e considerazioni, nonché chiederne la verbalizzazione.

Al termine del colloquio il valutato sottoscrive per presa visione la scheda ricevuta annotando eventuali osservazioni. Entro 10 giorni dallo svolgimento del colloquio il valutato può, nell'ordine:

- chiedere ulteriori chiarimenti e conferire con il proprio Dirigente in merito alla valutazione ricevuta;
- avviare una procedura di conciliazione secondo le modalità previste al comma 13.

Trascorsi 10 giorni dalla consegna della scheda, durante i quali il valutato nulla ha eccepito, la valutazione si considera definitiva e accettata.

11. Modalità di determinazione del budget di Settore destinato alla produttività.

Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa.

- Una quota pari al 70% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa si tiene conto della

presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno), non si tiene conto delle Categoria di appartenenza.

- Il restante 30% premierà la performance individuale e sarà suddiviso ai Dirigenti e/o Posizioni Organizzative in relazione:
 - al personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)
 - alla presenza di servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno).

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia(fino a 20 giorni nell'anno), infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per le donne vittime di violenza.

Si procederà per l'abbattimento percentuale per tutte le assenze diverse da quelle pre-indicate, anche non continuative, dal servizio secondo lo schema sotto riportato:

Abbattimento percentuale, sul compenso, di tutte le assenze dal servizio, anche non continuative, a qualsiasi titolo tranne quelle specificate.			
Assenze effettive	GIORNI A	Percentuale di abbattimento delle quota incentivante spettante in base alla valorizzazione della Performance	spettante
Fino a 15 gg di assenza dal servizio	365-350	0	100%
Dal 16° al 30° giorno di assenza dal servizio	349-335	-15%	85%
Dai 31° al 46° giorno di assenza dal servizio	334-319	-25%	75%
Dal 47° al 170° giorno di assenza dal servizio	318-295	-50%	50%
Dal 71° al 120° giorno di assenza dal servizio	294-245	-75%	25%
Dal 121° a 6 mesi	244-182	-85%	15%
Oltre 6 mesi	>=181	-100%	0

I risparmi ricavati dall'abbattimento percentuale delle assenze sono ridistribuiti proporzionalmente in base alla presenza.

12. L'applicazione della metodologia

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei valori ottenuti. Ai risultati della performance organizzativa vanno aggiunti i risultati della performance individuale, secondo una scala dove il minimo punteggio attribuibile è pari a 1 ed il massimo punteggio è pari a 100.

Tecnicamente, quindi, la valutazione esprimibile attraverso le schede può variare da un minimo di 1 ad un massimo di 100 punti.

Al fine di facilitare la comprensione di ogni criterio e un'applicazione omogenea della metodologia, ogni criterio di valutazione della performance individuale è declinato al suo interno in specifiche brevi descrizioni poste a supporto dell'attività del valutatore.

A valutazione avvenuta i punteggi ottenuti fungono da base per la quantificazione della produttività, come da normativa vigente al momento dell'applicazione della presente metodologia:

- indennità di produttività per i dipendenti delle categorie A, B, C e D;
- retribuzione di risultato per i Responsabili di Posizione Organizzativa e per i Dirigenti

13. Le procedure di conciliazione

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta al Nucleo di Valutazione o Nucleo di Controllo interno di solito costituito da Segretario e Dirigenti (eccetto valutatore), entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

14. Differenziazione premio individuale (non obbligato se non previste risorse variabili)

1. 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 (superiore al 50%del punteggio attribuibile) sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale e quanti dipendenti avranno diritto alla maggiorazione (almeno 1 per settore/area);
 - stabilire in budget di queste risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale; quantificazione del valore per ogni punto di valutazione;
 - attribuzione del premio sulla base del valore punto;
 - valorizzazione della media per premi retribuiti;
 - individuazione della maggiorazione del 30%

attribuzione al personale che ha le valutazioni più alte del premio maggiorato.

Esempio: budget C 1000

Fase1	maggiorazione 100
Fase 2	somma da distribuire E 900
Fase 3	valutazione del personale in punteggio
Fase 4	attribuzione del valore punto e quantificazione economica del risultato
Fase 5	calcolo della media
Fase 6	calcolo della maggiorazione (30%)
Fase 7	attribuzione della maggiorazione al numero dei dipendenti stabilito che abbia ottenuto il punteggio più alto



Art. 6 Progressione economica orizzontale

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7, comunque non oltre il limite massimo del 50%.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione 60%;
- incidenza esperienza maturata 30%;
- incidenza competenza acquisita 10%.

Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione dell'individuo. Qualora l'ente non abbia garantito pari opportunità ai lavoratori per la partecipazione a corso di formazione o seminari con rilascio di attestati, tale da rendere non valutabile la formazione ai fini della Progressione Economica Orizzontale, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.

7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

- a) due anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;

- b) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto distinti per Categoria di appartenenza, distinguendo le posizioni giuridiche, e il personale titolare delle posizioni organizzative;
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. Le procedure selettive sono individuate dalla scheda "B" (solo se l'Ente nel triennio precedente o parziale non ha effettuato la valutazione di produttività) e dalla scheda "C", allegata (da compilare per ogni singolo dipendente ammesso alla selezione).

Art. 7 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente di Settore.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere 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 e di prestazioni i servizi diversi a quello cui il dipendente è assegnato, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere differenziata;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiam atd, 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 gannziadi pubblica incolumita;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 17 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) 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 annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

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

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. 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 per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati 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 inattività 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 Dirigente di 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;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

a) personale esposto a rischio	€ 2.00/giorno
b) personale esposto a disagio	€ 1.50/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:	
c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00:	€ 0,52/giorno
c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 501.00 ed € 1000,00:	€ 1.00/giorno
c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00:	€ 1.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b)	€ 2.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1)	€ 2.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2)	€ 3.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3)	€ 4.50/giorno

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità comma 2 art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

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

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate annualmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

6. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € 350.00/annui lordi il valore dell'indennità.

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità comma 1 art. 70 quinquies

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/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.

2. 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 Dirigenti di Settore 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.

3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

4. Le fattispecie alle quali i Dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
- b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;

5. 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 Dirigenti, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo.

6. Si prevedono due gradi di responsabilità:

Tipologia di responsabilità "GRADO A":

E', attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i e del coordinamento di un Servizio.

Tipologia responsabilità "GRADO B"

La seconda tipologia denominata "grado B" comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità.

7. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del Ccnl 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda che segue.

8. Tale indennità è determinata secondo la seguente tabella e criteri di punteggio ed economici:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III Livello	da 11 punti fino a 18 punti	da € 2.300 a 3.000	da 11 punti fino a 18 punti	da € 1.100 a € 1.800
II livello	da 7 punti fino a 10 punti	da € 1.700 a € 2.000	da 7 punti fino a 10 punti	da € 700 a € 1.000
I livello	fino a 6 punti	€ 1.500	fino a 6 punti	€ 600

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
A) RESPONSABILITA'		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti complessi congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	Fino a 3 procedimenti complessi
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile
B) PROFESSIONALITA'		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio
C) COMPLESSITA'		
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna.	Presenza di attività media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi

	complessi	
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenze significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni

9. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).

10. Indennità per tipologie speciali di responsabilità'

In aggiunta al personale sopraindicato l'indennità di responsabilità viene erogata nella misura fissa sotto indicata per ciascuno in presenza dei presupposti di seguito indicati per tipologia:

- Personale di Categoria B/C, formalmente incaricato del coordinamento di squadre operative e gruppi di lavoro € 1.000,00 annui lordi;
- Personale incaricato formalmente a svolgere le funzioni di economo € 2.000,00 annui lordi nel caso che le risorse finanziarie assegnate in gestione nel corso dell'anno di competenza siano almeno pari a complessivi € 10.000,00.

11. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.

Art. 11 Indennità di servizio esterno - Polizia Locale. Art.56 quinquies

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 -Euro 10,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00 come segue:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	01/01/2019
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,00	01/01/2019
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3,00	01/01/2019

€ /giorno

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero)

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.;
- dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 12 Indennità di funzione - Polizia Locale. Art.56 - sexies

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

4. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

a) Vice comandante del servizio di polizia locale qualora non incaricato di Posizione Organizzativa Categ. D: € 3.000/annui

b) Specialista di vigilanza Categoria D/C che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo: € 2.800/annui

5. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art 17 comma 2 lett. f) del Ccnl 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.

6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi);

7.L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 13 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del Ccn121/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce 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.

b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L.1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs.446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione(parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

- a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;

- b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs.141/2011.

Art. 14 Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti dal momento della chiamata. Il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed impreveduto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

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

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

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

8. Il servizio è gestito dal Dirigente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art. 15 Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. e) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. e) del CCNL del 9.5.2006;

e) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs.n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

ART. 16 INDENNITA' DI LAVORO IN GIORNO FESTIVO - RIPOSO COMPENSATIVO

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non fruisca del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lettera b), del CCNL del 14/09/2000 maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazioni di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lettera b) del CCNL 14/09/2000, nella misura del 20%. Nel caso di lavoro ordinario festivo notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 17 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto dal CCNL.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccn11.04.1999.

4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art. 18 Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art. 19 Disposizione finale

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

2. Tutti i residui derivanti dall'applicazione dei vari istituti del presente contratto, integreranno le risorse dell'art. 5 dello stesso.

LA R.S.U.

LA PARTE PUBBLICA

Berlucchi Maurizio
~~*Mugno Giuseppe*~~
Valle S. M.
di Sella G. Antonio
M. M.

LE OO SS :

Carli Piero - CGIL FP
S. M. - CISL FP
Storti - UIL FPL
Carri - CSA CISAL