



**COMUNE DI DELIANUOVA**

Città metropolitana di Reggio Calabria

***CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO***

***PARTE NORMATIVA 2019 -2021  
E PARTE ECONOMICA 2019***

## PREINTESA




### C.C.D.I.

### Parte normativa 2019 /2021 e Parte economica 2019




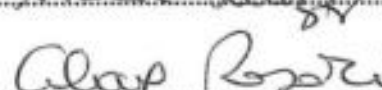
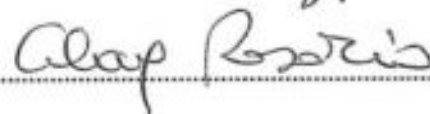
\*\*\*\*\*

L'anno 2019 , il giorno ventiquattro del mese di Dicembre, previa convocazione disposta dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, agli atti prot. 6845 dell'19.12.2019, a seguito all'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto disposta con deliberazione C.S. 116 del 19.12.2019, sono presenti, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacali nelle persone di seguito indicate :

#### PARTE PUBBLICA :

Romanò Caterina Paola - Segr. C.le .....  ..... Presidente  
Dr. Carbone Giuseppe.- Titolare P.O. ....  ..... Componente  
Dr- Galluzzo Salvatore -.- Titolare P.O. ....  ..... Componente

#### PARTE SINDACALE :

Giuseppe Sergi .....  ..... RSU  
Michele Loria .....  ..... RSU  
Domenico Strano .....  ..... RSU  
Assunta Leuzzi .....  ..... RSU  
OO.SS.  
Cilona Rosario .....  ..... CGIL FP



Le parti, come sopra costituite, previa lettura ed esame , procedono di seguito alla sottoscrizione della CCDI parte normativa 2019 - 2021 e parte economica 2019 , comprensiva di n. 1 allegato A) contenente la proposta regolamentare per l'attribuzione delle PEO. .

%

INDICE

PARTE NORMATIVA 2019- 2021

**CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

- Art. 1 – Finalità e principi  
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

**CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)**

- Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale  
Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

**CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ**

- Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro  
Art. 6 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B,-C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018.  
Art. 7- Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti  
Art. 8 – Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo.  
Art. 9 - Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.  
Art. 10 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici e per il recupero di evasione IMU e TARI.  
Art. 11 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.  
Art. 12- Incentivazione del personale in telelavoro.  
Art. 13- Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati  
Art. 14 - Piani di razionalizzazione e risparmio  
Art. 15 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate  
Art. 16 – Integrazione della disciplina per la reperibilità  
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa  
Art. 18 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

**CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

- Art. 19- Le progressioni orizzontali

*Celso Ron FPCGIL*

**CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 20- La flessibilità oraria  
Art. 21 - La Banca delle Ore  
Art. 22 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.  
Art. 23– Integrazione della disciplina sull'orario multi periodale .  
Art. 24 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% .

*fm<sup>3</sup>*

*Ch. BR*

*g*

COMUNE DI DELIANUOVA

CCDI - Parte normativa 2019 /2021 - Parte economica 2019

Art. 25- Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi .

Art. 26 - I piani di welfare integrativo.

**CAPO VI - LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

Art. 27- Integrazione della parte variabile del fondo

**CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

Art. 28- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 29 - Norme finali

**PARTE ECONOMICA 2019**

**ACCORDO ECONOMICO PER RIPARTO DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2019**

Art. 1 - disposizioni generale

Art. 2 . riparto del fondo anno 2019

Alap Pson FR CGIL





## ***PARTE NORMATIVA 2019 - 2021***

### **CAPO I**

### **INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

#### **Art. 1**

#### **Finalità e principi**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970,(cd. Statuto dei diritti dei lavoratori) , del D.Lgs. n. 165/2001, (cd. Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego) , e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

#### **Art. 2**

#### **Vigenza ed ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

5

   FPCGIC



2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

*M*

*Ch*

## CAPO II

### CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

#### Art. 3

#### **Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi e del D. Lgs. 74/2017, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata.

2. Il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota

*Ch*

*FM AL*

*6 Celso P... FPCGIC*



prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

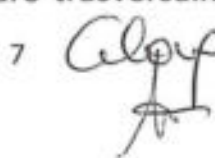
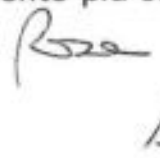

3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di Area e/o dell'Ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);

b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (*cd performance individuale*). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);

c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi



7.   FPCGIL  




compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla Giunta relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili (*cd incentivi per progetti*).

4. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai responsabili a tutto il personale) avviene attraverso la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla Giunta su proposta dei responsabili.

5. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

6. L'inquadramento giuridico è calcolato, ai fini di cui al comma 4 del presente articolo, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale, sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	0,95
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,25
D3	1,45

7. Il valore ottenuto ai sensi del precedente comma 6 è modificato, per l'assegnazione delle risorse destinate alla incentivazione del personale di cui alla lettera b) del precedente comma 3, in relazione ai seguenti parametri, individuati dalla Giunta:

- a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50%;
- b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100%.

*bbf*

8 *Alcides Rizzo* FICGIC

*mm*

*ff*

*OK*



8. Il Servizio Personale definisce sulla base dei fattori di cui ai precedenti commi 6 e 7, i compensi attribuibili ai singoli dipendenti e li comunica ai responsabili ed ai singoli dipendenti, unitamente ai compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lettera c) del precedente comma 3.

9. Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in *part time* e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stati impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.

10. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto .

11. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 10, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo ovvero sono ripartiti nello stesso anno tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lettera b) del precedente comma 3.

12. La valutazione è effettuata dal responsabile, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda di valutazione.

13. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

**Art. 4**

**La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale**

1. I compensi legati alla performance individuale di cui alla lettera b del comma 3 del precedente articolo 3, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 30 % dei dipendenti - percentuale coerente con il requisito del

<sup>9</sup> *Altop R... Fl CGIL*  
*A...* *11*

*M*

*JK*

*Alu*

*R...*

numero limitato di tali dipendenti previsto dal contratto nazionale, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione , il 30% in più della media procapite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 3. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

### CAPO III

#### LE ALTRE INDENNITÀ

##### Art. 5

##### Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che, a prescindere alla categoria e profilo di appartenenza , sono maggiormente esposti a disagio o rischio laddove siano chiamati a svolgere attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute ovvero implicanti il maneggio di valori.

2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in euro 1,00 per le attività disagiate, in euro 1,50 per quelle rischiose, in euro 1,30 per quelle di maneggio valori. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio (o disagio) e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 1,80 per giornata di effettivo impegno.

3. Nell'Ente sono individuate come quale disagiate quelle attività che per la loro natura o forma organizzativa comportano orario spezzato in un numero superiore agli ordinari due rientri (senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto e la turnazione ).

4. Per attività rischiose si intendono quelle riconosciute dal piano per la prevenzione dei rischi di incidenti sul lavoro e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano mezzi pericolosi e che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile e riconducibili ai seguenti ambiti :

- esecuzione di interventi sulla rete di pubblica illuminazione;
- esecuzione di interventi in edifici pubblici in parti poste a particolari altezze e/o pericolanti ;

Algep Roni FPCGIL  
 AL



- esecuzione di attività che comportano esposizioni a sostanze pericolose ;
- esecuzione di interventi su rete idrica e fognante a profondità rilevanti o comunque in una condizione di rischio particolarmente alto ;

5. I responsabili attestano con cadenza mensile i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

### Art. 6

#### **Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018**

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori , in ogni caso non meno di tre unità, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. Per la erogazione di questi compensi i responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla Giunta, previa informazione ai soggetti sindacali, tra le diverse Aree in relazione al numero di dipendenti ed alla tipologia dei procedimenti.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 60% del personale in servizio per ognuna di tali categorie:

*Alcun Bonus FI CGIL*



Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Area per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai ( non inferiori a n. 3 unità ) anche con utilizzo di mezzi speciali	Euro 400
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Area per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 1 unità di personale di pari o inferiore categoria e un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, anche a seguito della disomogeneità delle stesse.	<p>€ 600,00  <del>€ 500,00</del>  <b>INCENTIVO</b>            COMUNE DI DELIANUOVA            REGISTRAZIONE</p>
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal responsabile del settore, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</li> <li>• 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</li> <li>• 3) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</li> <li>•</li> </ul>	Euro 960

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

### Art. 7

#### Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e ss del CCNL 2016 - 2018 , a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla Giunta, previa informazione ai soggetti sindacali.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300 annui lordi anche nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità.

4. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, non si darà corso alla erogazione della indennità di cui al presente articolo.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.


6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

### Art. 8

#### Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

1. In conformità a quanto previsto dall'articolo 56 *quinques del CCNL 2016-2018* al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 70% dell'impegno orario, all'esterno in zone giudicate come particolarmente pericolose ( es. traffico intenso, zone impervie ecc.) è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 1;



Calvo P... FPCGIL  






2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna; in tali casi la attività deve essere svolta all'esterno per almeno il 70% dell'impegno orario e la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 1 per ogni giornata di lavoro.
3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 70% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. Questo compenso viene corrisposto annualmente sulla base di una attestazione del Comandante/ Responsabile di Area della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.
5. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'Ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
6. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
7. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

*MM*

*[Handwritten signature]*

**Art. 9**

**Criteria delle forme di incentivazione della incentivazione  
di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016**

*[Handwritten signature]*

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta nel seguente modo, sulla base delle indicazioni dettate dal

*Alcops Rza FP CGIL*  
*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten mark]*



regolamento adottato dall'ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 14.12.2017 oltre che dai principi dettati dal legislatore

**OPERE E LAVORI**

*W*

FUNZIONE SVOLTA	PERCENTUALE ATTRIBUITA RISPETTO AL TETTO MASSIMO DELLO 2% DELL'IMPORTO POSTO A BASE DI GARA, FATTE SALVE LE QUOTE DA ASSEGNARE ALLA CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA
Programmazione	0,35%
Responsabile Unico del procedimento	0,55%
Verifica preventiva dei progetti, predisposizione e controllo delle procedure di bando	0,30%
Direzione dei lavori e/o sicurezza nella fase della esecuzione	0,20%
Collaudo Statico	0,10%
Collaudo tecnico Amministrativo o Certificato di regolare esecuzione	0,10%
<b>TOTALE</b>	<b>1,60%</b>

**FORNITURE e SERVIZI**

*Alu*

Funzione svolta	Percentuale attribuita rispetto al tetto massimo dello 2% dell'importo posto a base di gara, fatte salve le quote da assegnare alla centrale unica di committenza
Programmazione	0,35%
Responsabile Unico del procedimento	0,55%
Verifica preventiva dei progetti, predisposizione e controllo delle procedure di bando	0,30%

*[Handwritten signature]*

*Alu P. Rossi F. P. G. I. L.*

*AL*

*[Handwritten mark]*

Direzione della esecuzione ovvero controllo della esecuzione dei contratti	0,20%
Verifica di conformità finale	0,15%
<b>TOTALE</b>	<b>1,60%</b>

*MM*

3. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive.
  4. La erogazione del compenso è subordinata al rispetto del crono programma ed al non superamento dei costi preventivati.
  5. Il mancato rispetto dei termini fissati dal crono programma e/o l'aumento dei costi previsti nell'originario quadro economico del progetto esecutivo determina una decurtazione dei compensi fino al 10 % . In caso di presenza contemporanea di ritardi e costi aggiuntivi determina una decurtazione dei compensi fino al 20% .
  4. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.
- Si rimanda alla disciplina di cui al regolamento comunale richiamato al comma 1 del presente articolo.

*[Signature]*

#### Art. 10

##### **Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito ICI e per il recupero di evasione IMU e TARI**

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.
2. Tale compenso è ripartito tra il responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.
3. Le risorse sono ripartite dal responsabile sulla base del seguente criterio:
  - a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal responsabile;
  - b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella relativa al peso potenziale di cui al comma 7 del precedente articolo 5.

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Aloup R. FRCGIL*

*[Signature]*



4. Al personale che ha partecipato alle attività relative al recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.
5. Per la ripartizione si applicano i criteri di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo.

**Art. 11**

**Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate**

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.
2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.
3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 6 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.
4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4, comma 4. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per del comune che dell'ente capofila della convenzione.

**Art. 12**

**Incentivazione del personale in telelavoro**

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.



**Art. 13**

**Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati**

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

**Art. 14**

**Piani di razionalizzazione e risparmio**

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011
2. Nella ripartizione di tali risorse un parte pari a 40% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Segretario Comunale su proposta dei responsabili interessati e tale compenso è erogato per una quota pari al 40% sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4. La restante quota del 60% è messa a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

**Art. 15**

**Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di Marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito



dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

*MM*

5. Nell'anno 2019 si dà corso esclusivamente alla ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata e l'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21.5.2018 è fissata a decorrere dallo 1 gennaio 2020.

### Art. 16

#### Integrazione della disciplina per la reperibilità

Per le aree di pronto intervento che saranno individuate dalla Giunta Comunale viene prevista l'indennità di reperibilità per le attività svolte a questo titolo in 10,33 euro per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato .

1. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 4 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 6 volte per un numero massimo di 4 mesi, prevedendo - ove compatibile con le esigenze di servizio- la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

*[Signature]*

2. L'indennità di reperibilità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzionale alla sua durata oraria maggiorata , in tal caso, del 10%.

*[Signature]*

3. Vale interamente la disciplina prevista dall'articolo 24 del CCNL 2016/2018.

*[Signature]*

### Art. 17

#### Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1- La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio



spettante alle stesse è determinata proporzionalmente al punteggio ottenuto.

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore alla quota stabilita dal comma 1 i risparmi implementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore alla quota stabilita dal comma 1 i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.



### Art. 18

#### Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa e per il personale

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.
3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a dipendenti superino su base annua l'ammontare di euro 5.000, la incentivazione della performance individuale è ridotta del 40%, e nel caso di compensi superiori a 10.000 euro annui è ridotta del 70%.
4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla incentivazione della performance degli altri dipendenti.



#### CAPO IV LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI Art. 19

#### Le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una

Alap Ron FP CGIL



percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.

2. La loro decorrenza è fissata all' 1 gennaio dell'anno in cui è approvata la graduatoria finale delle progressioni stesse e sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.

3. Esse sono disciplinate dalle specifiche disposizioni riportate nell'**allegato A)** al presente contratto nel rispetto dei seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

- a) requisito di accesso : un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di 24 mesi ( min. 24 per CCNL ) nella posizione immediatamente precedente in godimento .
- b) essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
- c) la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:
  - la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 80 punti. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate le ultime due effettuate;
  - gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo di punti 20, in relazione di 4 punti per ogni attestato acquisito e fino ad un massimo di 5 nel triennio precedente .
- d) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.



Capo V

**LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 20**

**La flessibilità oraria**

1. L' amministrazione può prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni e di quello adibito a servizio di polizia amministrativa , fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti.

2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario

<sup>21</sup> *Alap R FP CGIL*





di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili.

Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13.

Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

### Art. 21

#### La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

### Art. 22

#### Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.



Aloup Roun FICGIL



### Art. 23

#### **Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale**

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in 13 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

### Art. 24

#### **Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%**

1. Si conviene la possibilità di incrementare del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in *part time*, tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado convivente che si trovino :

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio familiare .

### Art. 25

#### **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

### Art. 26

#### **I piani di welfare integrativo**

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione dei seguenti benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017.



2- Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello 20% di quanto effettivamente incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

**CAPO VI  
LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

**Art. 27**

**Integrazione della parte variabile del fondo**

1- La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2-La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.



**CAPO VII**

**CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

**Art. 28**

**Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.



*Calap R - FP CGIL*



**Art. 29**

**Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

%

Al R Fr CGIC









## ACCORDO ECONOMICO 20119

### ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente accordo ha ad oggetto la destinazione del fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale dell' anno 2019.

Le parti danno atto che le risorse disponibili per la contrattazione per l'anno 2019 sono pari ad euro 26.270,72., per come determinate dall'Ente giusta Determinazione n. 23/2019 adottata dal Responsabile dell 'Area II sulla quale il Revisore dei Conti ha espresso il parere favorevole in ordine alla compatibilità con i vincoli di bilancio ( prot. 6032 del 15.11.2019 ).

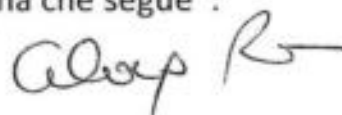
Le parti danno ulteriore atto che con la medesima determinazione n. 23 /2019 è stato approvato il fondo di retribuzione delle indennità di posizione e di risultato per le P.O. per l'anno 2019 .

Le parti convengono che al finanziamento della produttività organizzativa ed individuale sia destinata una somma non inferiore al 50% del totale delle risorse disponibili sopra indicate . Il finanziamento degli istituti contrattuali residui dovrà essere contenuto nel limite massimo del 50% fermo restando che eventuali economie annualmente determinatesi andranno ad incrementare la quota destinata a produttività organizzativa ed individuale.



### ART.2 RIPARTO DEL FONDO 2019

Le risorse disponibili per l'anno 2019 sono ripartite secondo il prospetto riportato nella pagina che segue :

 F I C G I L



**RIPARTO RISORSE DISPONIBILI ANNO 2019**

<b>DESTINAZIONE VOCI - ACCORDO DECENTRATO 2019 PARTE ECONOMICA</b>	
<b>ISTITUTO</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILE E SPENDIBILE</b>	<b>TOTALE €.</b> <u>26.270,72</u>
<b>FONDO - PARTE STABILE</b>	€. <u>26.270,72</u>
<b>SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ( art. 70 quinquies comma 1 ) CCNL 2016 - 2018</b>	€ 600,00
<b>SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ( art. 70 quinquies comma 2 ) CCNL 2016 - 2018</b>	€ 900,00
<b>RISCHIO</b>	€ 1.500,00
<b>MANEGGIO VALORI</b>	€ 377,00
<b>REPERIBILITÀ</b>	€ 0
<b>DISAGIO</b>	€ 1.250,00
<b>MAGGIORAZIONI ORARIE FESTIVI/NOTTURNI</b>	-
<b>NUOVE P.E.O.</b>	-
<b>Totale</b>	<b>€ 4.627,00</b>
<b>Produttività e miglioramento dei servizi ( organizzativa ed individuale )</b>	€ 21.643,72

*MM*

*B*

*A*

*MM*      *Ch*      *Caloy*      *B*      *FP*      *CGIL*

*AL*



**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica, al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione, avente diritto a partecipare all'attribuzione della PEO secondo le procedure stabilite.

Le parti danno atto che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- I. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- II. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- III. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- IV. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del trasferimento, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

**REQUISITI DI PARTECIPAZIONE.**

Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario:

- avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente, compreso il servizio prestato in altri Enti del Comparto. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si concorre. Il periodo pregresso è, allo stesso modo, valutabile ai fini dell'attribuzione di punteggio per l'esperienza acquisita o altri fattori valutabili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- non aver ricevuto nel triennio considerato sanzioni disciplinari superiori alla censura ( richiamo scritto ) ;
- aver ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale positiva e complessivamente non inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile e ottenibile.
- avere, in caso di assenze prolungate o mancanza di valutazione, almeno due anni di valutazione nel triennio interessato alla valutazione, o almeno 1 anno di valutazione nel caso di periodi di lungo degenza e periodi di convalescenza conseguenti, o periodi di gravidanza e congedi parentali, tutti ricadenti nei restanti due anni in cui manca la valutazione a causa degli eventi di assenza forzata prima specificati.



### BUDGET ANNUALE E % PEO.

Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale sono definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

Il presente allegato al CCDI disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019 – 2021, tenuto conto che le risorse destinate alla progressione orizzontale verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla percentuale annualmente stabilita per le PEO da attribuire.

Gli eventuali residui risultanti nell'ambito dell'importo destinato alle PEO saranno redistribuiti prioritariamente in ordine a favore delle Categorie, A, B, C, per l'eventuale ulteriore attribuzione della progressione secondo l'ordine della graduatoria e avente capienza piena per l'importo annuale occorrente.

L'eventuale ulteriore residuo finale è destinato ad integrare le risorse destinate alla performance individuale.



### PROCEDURA DI SELEZIONE

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanza le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile dell'Area competente in materia di personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

L'Ufficio del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Categoria e tipologia di progressione economica all'interno della Categoria, con arrotondamento all'unità superiore (almeno n° 1 unità), attraverso la pubblicazione di apposito avviso nell'Albo Pretorio on line con il quale si informa della Selezione il personale interessato.

Per procedere alla presentazione delle domande e della documentazione con il bando sopra citato viene assegnato un tempo di giorni 7 (sette) naturali e consecutivi dalla data di pubblicazione. Gli appartenenti alle Categorie C e D, presentano altresì la documentazione attestante il possesso dei titoli che si intendono far valere ai fini della valutazione aggiuntiva. La domanda è corredata dall'elenco dettagliato dei titoli allegati alla stessa, ovvero, qualora già presenti nel fascicolo personale, gli estremi dei titoli medesimi. Non sono valutabili titoli non allegati alla domanda, ovvero per i quali non siano precisamente indicati gli estremi degli stessi. Copia dell'avviso di cui sopra è inviato ai soggetti sindacali aventi titolo con modalità telematiche.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione presente agli atti e di quella eventualmente presentata dagli interessati nei termini indicati dal presente allegato, a cura dell'Ufficio competente in materia di Personale.

Dell'ammissione o dell'esclusione alla selezione (per presentazione della domanda oltre i termini previsti, per mancanza dei requisiti richiesti, o per altre motivazioni da specificarsi) viene data comunicazione al personale tramite apposito avviso da pubblicare all'Albo Pretorio on line, che ha valore di notifica al Personale interessato.

Sulla base degli esiti della Selezione e delle valutazioni, le graduatorie per tipologia di progressione economica vengono formulate dall'Ufficio del Segretario Generale, supportato all'uopo dal Settore competente in materia di Personale.





## CRITERI

La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto dei seguenti criteri per ogni categoria del personale, in particolare:

- per le selezioni relative alle Categoria A e B concorre alla valutazione delle prestazioni il punteggio risultante dalla valutazione dei fattori specificati alla lettera a) del successivo paragrafo PUNTEGGI, e cioè il punteggio riportato negli ultimi tre anni nella scheda di valutazione individuale della performance (media aritmetica punteggio totale) + il punteggio per la partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento.
- per i passaggi orizzontali delle categorie C e D, concorre alla valutazione delle prestazioni il punteggio risultante dalla valutazione dei fattori specificati alle lettere a) e b) del successivo paragrafo PUNTEGGI, e cioè: il punteggio riportato negli ultimi tre anni nella scheda di valutazione individuale della performance (media aritmetica punteggio totale) + il punteggio per la partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento .

## PUNTEGGI

Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le progressioni effettuabili nell'anno saranno ripartite proporzionalmente con la medesima percentuale tra le diverse categorie professionali di inquadramento e al loro interno tra le esistenti tipologie di passaggio economico all'interno delle categorie.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, sono considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, paramtrate a quelle in uso nell'Ente, con le stesse modalità suindicate.

Al fine di rendere omogeneo il sistema per l'attribuzione delle PEO, per i dipendenti incaricati di P.O. si tiene conto della valutazione conseguita ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, parametrata al sistema dei punteggi utilizzati per la valutazione dei dipendenti non incaricati di P.O. . La stessa metodologia di parametrizzazione si usa nel caso in cui un dipendente nello stesso anno ha periodi distinti senza incarico e di incarico di P.O. , che comunque devono essere resi omogenei anche in termini temporali per ottenere un punteggio utilizzabile per l'anno di riferimento.

La progressione economica è attribuita in base alla media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa, Concorrono all'attribuzione del punteggio finale per ogni dipendente:

- la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 80 punti. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate le ultime due effettuate;
- gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo di punti 20, in relazione di 4 punti per ogni attestato acquisito e fino ad un massimo di 5 nel triennio precedente .

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale, avviene per come specificato nel presente allegato ed è subordinata al raggiungimento di una valutazione complessiva minima media del 70% del punteggio massimo attribuibile e ottenibile.

Per i titolari di P.O. si farà riferimento alle valutazioni del Nucleo di Valutazione per come recepite dall'Organo competente dell'Ente. Nel caso di valutazione mista (dipendente e P.O.), per renderli omogenei, i punteggi della valutazione conseguita quale dipendente si proporzionano a quelli risultanti dalla valutazione P.O.

**AMMISSIONE, VALUTAZIONE, FORMULAZIONE E APPROVAZIONE GRADUATORIA**

a) L'Ufficio del personale , esaurita l'istruttoria delle domande pervenute, determina, sulla base della relativa documentazione, l'ammissione/esclusione dei candidati.

b) L'istruttoria valutativa e la valutazione aggiuntiva, ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, è effettuata dall'Ufficio del Segretario Generale, supportato all'uopo dal Responsabile dell'Area competente in materia di Personale.

c) Sulla base degli esiti della Selezione e delle valutazioni, le graduatorie per tipologia di progressione economica vengono formulate e approvate con provvedimento dell'Ufficio del Segretario comunale , supportato all'uopo Responsabile dall'Area competente in materia di Personale.

d) La progressione economica superiore è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ciascuna posizione economica all'interno della propria categoria in ordine decrescente;

f) A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

1- A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata

2 nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi

3- in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente;

4- infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

g) I passaggi alla posizione economica superiore vengono effettuati in sequenza, nel numero stabilito e in base alle risorse disponibili.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda con i i punteggi di cui ai precedenti paragrafi.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni prese a riferimento, decorso il quale il Responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva. In caso di presentazione di ulteriori osservazioni il Responsabile dell'Area competente in materia di Personale di concerto con il Segretario Generale decide nei 5 gg. successivi.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria per ogni tipologia di passaggio all'interno di ogni Categoria. Gli esiti sono comunicati ai diretti interessati. Una volta definite, trascorsi i termini di eventuali reclami e delle relative decisioni di accoglimento o rigetto per come appresso e qui specificato, le graduatorie sono approvate con Determinazione del Responsabile del Settore competente in materia di Personale.

**RECLAMI**

a) Eventuali ricorsi motivati relativi al rispetto delle procedure contenute nel presente allegato possono essere presentati per iscritto, tramite l'Ufficio Protocollo dell'Ente, al Nucleo di Valutazione entro e non oltre 7 gg. dalla data di pubblicazione delle graduatorie (termine perentorio). Il reclamo è formulato per mezzo di una relazione, dove dovranno essere evidenziati gli elementi sulla base dei quali si ritiene contestabile la procedura di cui al presente Allegato.

Alap R - FP CGIL



b) Il nucleo di valutazione è tenuto a pronunciarsi sui ricorsi e rispondere per iscritto entro e non oltre i successivi 10 gg. .

c) In ogni caso il ricorso è successivo alla data di pubblicazione delle graduatorie che diventano definitive trascorsi 7 gg. dalla data di pubblicazione.

d) In attesa del pronunciamento conclusivo del Nucleo di Valutazione di cui alla lett. b), il ricorso gravante sulla graduatoria di una tipologia di progressione economica sospende il pagamento del beneficio economico individuale della posizione interessata al ricorso o, nel caso riguardi l'intera graduatoria, sospende il pagamento di tutti i beneficiari inseriti nella graduatoria medesima. La pubblicazione sull'Albo online delle graduatorie e dei pronunciamenti del N.d.V. valgono come avvenuta notifica ai dipendenti interessati. Il Nucleo di valutazione, in merito ai ricorsi, dovrà esprimersi sulla corretta applicazione, da parte del valutatore, delle norme procedurali che regolamentano le modalità selettive di cui al presente Avviso nonché sul rispetto delle norme del CCDI vigente in materia PEO. Il NdV può proporre una possibile soluzione che possa dirimere la controversia o dare indicazioni correttive al valutatore per il superamento di oggettivi rilievi contenuti nel ricorso. Gli esiti dei ricorsi decisi dal Nucleo di Valutazione sono trasmessi all'Ufficio del Segretario Generale per gli adempimenti consequenziali di competenza (conferma, eventuale modifica graduatorie, provvedimento per il pagamento del beneficio PEO sospeso o di nuova attivazione, etc.). Il dipendente, dopo gli adempimenti finali dell'Ufficio del Segretario Generale, può adire il Giudice del Lavoro competente.

**DECORRENZA E INQUADRAMENTO NELLA NUOVA POSIZIONE ECONOMICA.**

Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è approvata la graduatoria finale delle stesse, previa formale attribuzione da operarsi all'esito della formalizzazione delle graduatorie medesime.

**NORME DI RINVIO.**

Per quanto non previsto nel presente bando si fa rinvio, ancorché applicabili, alle disposizioni contenute nel CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali nonché a quelle di legge, ovvero agli atti di organizzazione interna e regolamentari adottati dagli organi competenti dell'Ente e a quelle contenute nel CCDI 2016 - 2018 e nell'Accordo Economico che interessa.

**DISPOSIZIONI FINALI.**

Le presenti modalità selettive e le specificazioni procedurali sostituiscono qualsiasi disposizione precedentemente adottata in materia di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, fatto salvo quanto specificato al precedente paragrafo "NORME DI RINVIO".

Qualunque modifica o integrazione alle disposizioni di legge o di contratto che venissero emanate in materia di progressioni economiche orizzontali successivamente all'approvazione della presente CCDI, troveranno diretta ed immediata applicazione nel Comune di Delianuova, senza necessità di alcun recepimento o presa d'atto da parte dell'Ente.

*Alap R* FP CGIL