

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA
DELL'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI
SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA
PRODUTTIVITA' –
VALIDO PER IL TRIENNIO 2020 – 2022**

In data 18.12.2020, nella sede del Comune, è stata dibattuta la presente ipotesi di accordo, relativa al CCDI. Le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del:

Dr. Gianluca MARANNANO – Responsabile Area Amministrativa – Vice Segretario Generale



R.S.U. , nelle persone di:

BOSIO Chiara



SERVADIO Alberto



ANGELINI Walter



BASTONERO Piermario



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

BALLURIO Giacomino – UIL FPL

PINTORI Grazia – FP CGIL



QUARTARONE Giovanni – CSA



MASCOLO Fabio – CISL

sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo, nel rispetto dei vincoli imposti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali nazionali.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 7 Progressioni economiche

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 14 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

Art. 17 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Art. 18 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Art. 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 20 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 21 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 22 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

ALLEGATO B - CRITERI INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

ALLEGATO C - FONDO

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and the text "SP FP. CGIL" and "BHK" on the right.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente accordo integra e precisa alcuni aspetti già contrattati nel CCDI 2019-2021 e dettaglia le componenti economiche, con la relativa destinazione, riferite all'anno 2020.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Vinovo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01.01.2020 al 31.12.2022. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

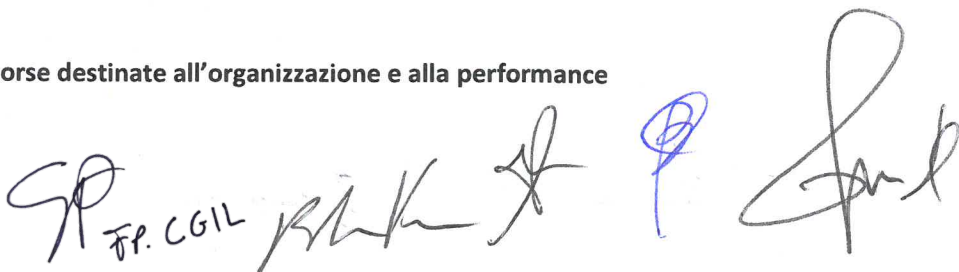
Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Il dettaglio della ripartizione del fondo risorse decentrate risulta dettagliato nell'allegato c) al presente contratto.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance



SP
F.P. CGIL

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, definita in sede di atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (c.d. performance organizzativa).

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
2. Per il triennio del presente contratto per la maggiorazione è individuato l'importo di € 1.000,00 e comunque nel limite massimo di sei dipendenti, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali, attribuita al personale interessato dai processi di valutazione;
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 95/100.
4. A parità di punteggio la maggiorazione verrà assegnata alla categoria economica più bassa ed in caso di ulteriore parità al dipendente con la maggiore anzianità di servizio.
5. L'assegnazione della maggiorazione non potrà avvenire per due anni consecutivi.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria. In sede di indirizzi alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale per gli anni 2020-2021-2022, verranno destinate specifiche somme all'istituto delle progressioni economiche.

Per l'anno 2020 le parti concordano di procedere con l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dal 1 gennaio 2020, per un importo massimo di € 6.000,00 così distribuito in base alle categorie :

- € 58,82 Cat A
- € 774,17 Cat B
- € 2.637,01 Cat C
- € 2.530,00 Cat D

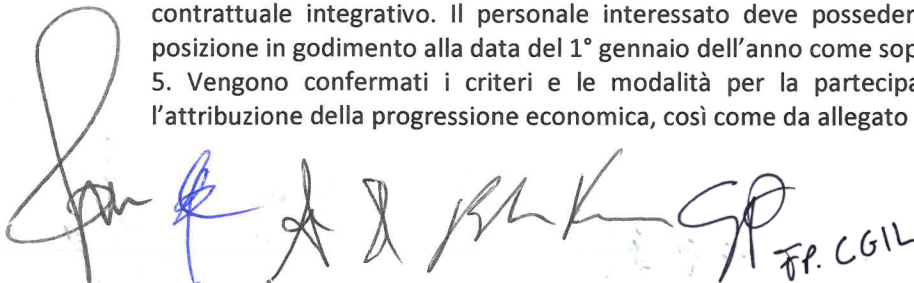
Eventuali economie verranno destinate alla categoria immediatamente inferiore.

Per l'anno 2021 e per l'anno 2022 le parti concordano di procedere con l'effettuazione di progressioni economiche nei limiti delle risorse disponibili a seguito del verificarsi di eventuali pensionamenti, ripartendo il budget a disposizione sulla base delle progressioni economiche in essere e della numerosità dei dipendenti per ogni categoria.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Vengono confermati i criteri e le modalità per la partecipazione alle procedure di selezione per l'attribuzione della progressione economica, così come da allegato A).



FP. CGIL

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di interventi esterni di manutenzione del territorio comunale e degli immobili di proprietà comunale (es. segnaletica stradale, manutenzione verde, ecc..)	€ 1,00 al giorno di effettivo svolgimento delle attività
Esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione	€ 1,00 al giorno di effettivo svolgimento delle attività
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose	€ 1,00 al giorno di effettivo svolgimento delle attività
Altro	€ 1,00 al giorno di effettivo svolgimento delle attività

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. L'indennità di disagio viene attribuita con provvedimento del segretario generale da un minimo giornaliero di 1,00 Euro ad un massimo di Euro 10,00, su proposta del responsabile di area competente, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate; a tale istituto viene destinato annualmente un budget non superiore ad € 1.500,00;

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 3.000,00 a euro 30.000,00 importo indennità € 1,00 al giorno di effettivo svolgimento delle attività;
da euro 30.000,00 a euro 60.000,00 importo indennità €2,00 al giorno di effettivo svolgimento delle attività

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori. Il Segretario generale provvederà annualmente alla liquidazione delle indennità, così come risultanti dalle attestazioni.

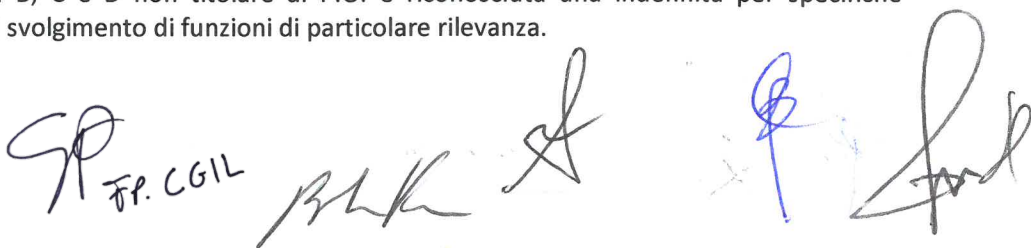
7. Le indennità di cui al presente articolo non vengono riconosciute al personale titolare di posizione organizzativa.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

SP FP. CGIL



2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente.
3. Si applica la disciplina attualmente in vigore, così come risultante dall'allegato B).

Art. 10

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Viene confermata l'attuale disciplina e regolamentazione del servizio di reperibilità adottata dall'ente, nonché la relativa remunerazione.
2. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza, è elevato fino ad un massimo di dieci volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi quattro continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 11

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

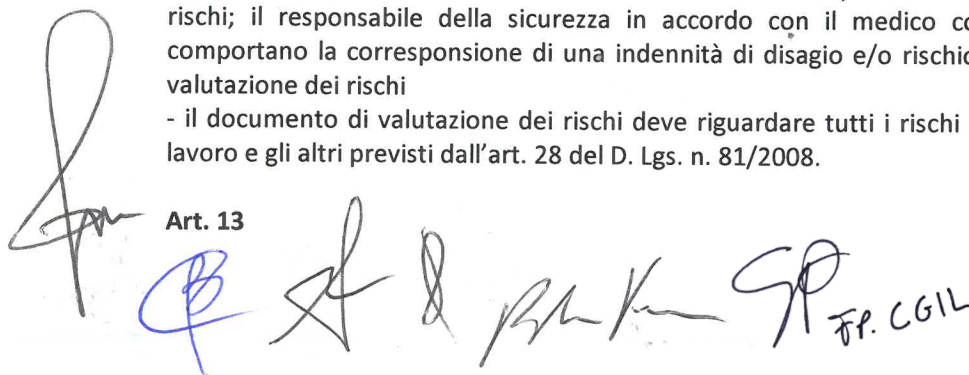
Art. 12

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

Art. 13



Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 14

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 180 ore.

Art. 15

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, *servizi in turno*, ecc.).
2. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di trenta minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita posticipata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale durante gli orari di apertura al pubblico dei servizi comunali.
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.
4. Viene confermata l'attuale disciplina della flessibilità oraria, nonché quanto previsto dal vigente regolamento sul funzionamento generale degli uffici e dei servizi.

Art. 16

Orario di lavoro (artt. 22 CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

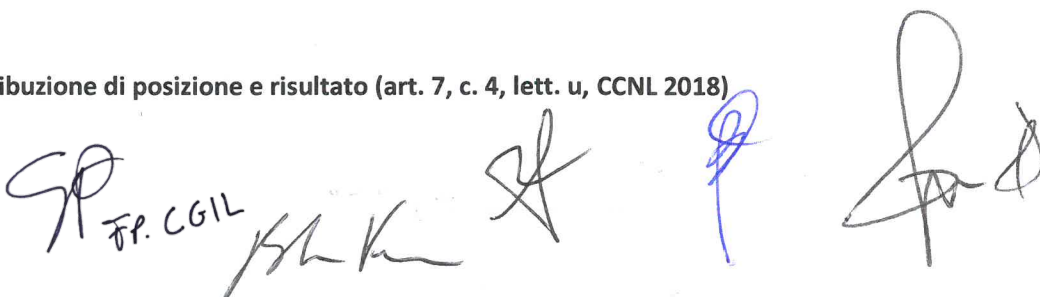
Art. 17

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 200 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.
2. Per l'anno 2020 le risorse destinate al lavoro straordinario vengono incrementate sulla base delle specifiche norme di legge (trasferimenti da Stato e da Regione, ordinanza Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Protezione civile n. 690 del 31 luglio 2020) volte a contrastare il diffondersi della pandemia da Coronavirus.

Art. 18

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)



SP FP. CGIL

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 19

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Viene destinata una quota del 20% del fondo complessivo (retribuzione di posizione + retribuzione di risultato) per la retribuzione di risultato, da distribuire sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.
4. Per l'anno 2020 la retribuzione di posizione potrà essere incrementata sulla base delle disposizioni contenute nell'ordinanza Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Protezione civile n. 690 del 31 luglio 2020.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 20

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. Le parti danno atto che l'indennità verrà erogata sulla base dei seguenti criteri generali:
 - a. l'orario giornaliero di svolgimento del servizio esterno deve essere almeno del 50% dell'orario giornaliero medesimo;
 - b. sono considerati utili al fine del riconoscimento dell'indennità, tutti i servizi esterni e le relative attività collegate al servizio esterno, svolti dagli Agenti di Polizia Municipale sul territorio di Vinovo;
 - c. la misura dell'indennità è determinata in € 1,00 giornalieri;
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

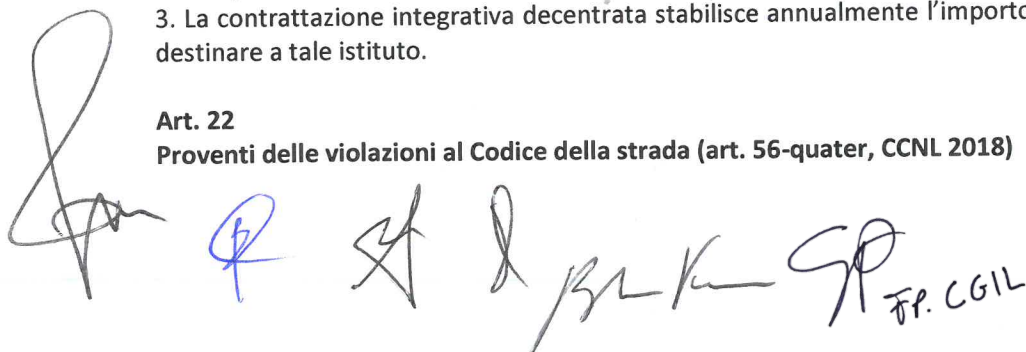
Art. 21

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

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce annualmente l'importo delle risorse a disposizione da destinare a tale istituto.

Art. 22

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones to the right, some with the text "FP. CGIL" written below them.

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

3. Annualmente la Giunta Comunale, sulla base delle risorse a disposizione, approva i citati progetti.

4. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

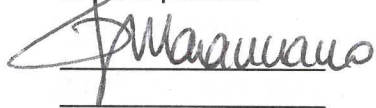
☐ gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);

☐ gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

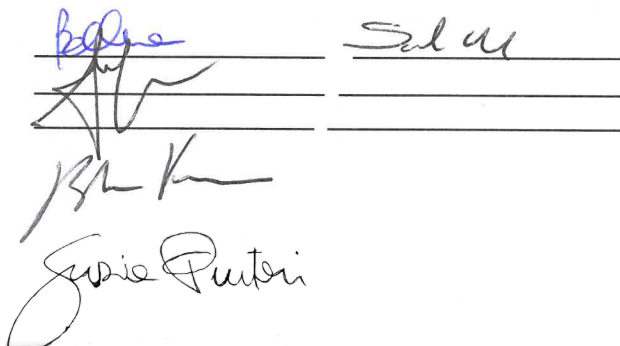
☐ i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

La parte pubblica



Le Organizzazioni sindacali



Allegato A) CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

I requisiti per poter partecipare alla selezione utile per l'attribuzione della posizione economica sono i seguenti:

- 1) **anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi**
- 2) non aver riportato sanzioni disciplinari pari alla censura scritta o sanzione superiore;
- 3) possedere una media di valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, nella prima fascia di merito (> di 90 punti);

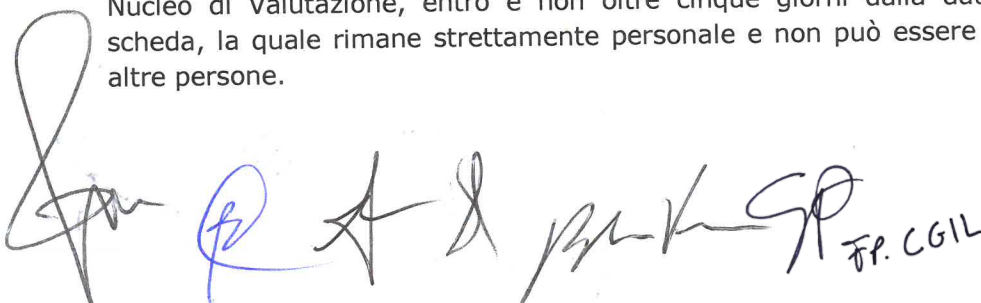
L'assegnazione della progressione economica orizzontale avverrà, tenuto conto delle risorse disponibili stanziare, sulla base della valutazione di cui alle schede seguenti (massimo 100 punti), cui andrà aggiunto il punteggio relativo dell'esperienza acquisita e delle attività formative e professionali, così dettagliato:

- esperienza acquisita: punteggio massimo 10
personale in cat. A - B1 - C1 - D1 :
a - servizio nella medesima categoria, punti 0,25 per mese;
b - servizio nella categoria inferiore, punti 0,10 per mese
- attività formativa e professionale: punteggio massimo 10 (personale appartenente a tutte le altre posizioni economiche e categorie):
a - curriculum professionale, fino ad un massimo di punti 4;
b - fino ad un massimo complessivo di punti 4 per:
b-1 partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale di almeno 40 ore con superamento di esame finale, per ogni corso punti 0,50;
b-2 per dipendenti in cat. A e B, in possesso di un titolo di studio pari al diploma di qualifica di istituto professionale, punti 1 o in possesso di diploma di maturità valido per l'accesso all'università punti 2;
b-3 per dipendenti della cat. C, in possesso del diploma di laurea triennale punti 1, con laurea specialistica punti 2;
c - partecipazione a corsi, seminari di formazione e aggiornamento professionale senza superamento di esame finale punti 0,05, con superamento di esame finale 0,10, fino ad un massimo di punti 2;
Per la determinazione del punteggio suddetto, non saranno presi in considerazione i titoli che si riferiscono al periodo antecedente la data di ultimo inquadramento nella posizione economica ricoperta dal dipendente.
A parità di punteggio complessivamente riportato nella graduatoria formata, sarà data precedenza al personale secondo il seguente ordine:
 - con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica inferiore;
 - con maggiore anzianità di servizio nella categoria;
 - con maggiore età anagrafica.

Per la determinazione del punteggio dell'attività formativa e professionale, non saranno presi in considerazione i titoli che si riferiscono al periodo antecedente la data di ultimo inquadramento nella posizione economica ricoperta dal dipendente.

La scheda di valutazione è compilata dal responsabile di servizio incaricato della posizione organizzativa, sentito il Segretario Generale.

Copia della scheda verrà consegnata all'interessato che, dopo averla firmata per presa visione, la restituirà al valutatore. L'interessato può chiedere il riesame del giudizio della valutazione al Nucleo di Valutazione, entro e non oltre cinque giorni dalla data della compilazione della scheda, la quale rimane strettamente personale e non può essere divulgata o comunicata ad altre persone.



Al fine dell'attribuzione del punteggio relativo all'"esperienza acquisita" e all'"attività formativa e professionale", il dipendente può presentare, entro i termini previsti dalla procedura all'ufficio segreteria, una dichiarazione accludendo altresì copia di tutti i titoli ritenuti utili alla formazione della graduatoria.

FATTORI DI VALUTAZIONE

Impegno:

La valutazione è finalizzata a verificare la capacità, del dipendente, di instaurare relazioni costruttive nel luogo di lavoro, di adattarsi ai cambiamenti organizzativi permanenti o temporanei derivanti da processi di ristrutturazione o di cambiamento delle attività che devono essere svolte. Capacità di organizzare il proprio tempo in modo da essere incrementare l'efficienza del servizio sia in situazioni di normalità che di emergenza.

Competenze professionali

La valutazione è finalizzata a verificare le conoscenze tecniche necessarie allo svolgimento delle proprie mansioni, alla capacità essere autonomi rispetto agli indirizzi generali fissati. Capacità di gestire situazioni critiche ed impreviste, rispondendo positivamente alle sollecitazioni interne o di agenti esterni. Capacità di comprendere le norme e tutte quelle disposizioni a cui il soggetto deve sottostare.

Qualità delle prestazioni:

La valutazione è finalizzata a verificare la capacità, del dipendente, di proporre innovazioni atte a migliorare e snellire la conclusione dei procedimenti amministrativi o dell'attività che deve svolgere. Inoltre la capacità di rispettare i tempi assegnati o previsti per conclusione dei lavori assegnati. Capacità di rapportarsi in modo positivo e propositivo con l'utenza o i colleghi, al fine di favorire una immagine positiva dell'ente.

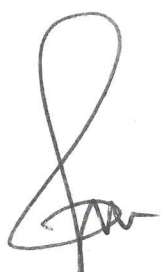
Il valutatore deve attribuire un peso ad ognuno degli elementi presenti in ciascuno dei fattori sopra indicati, che può essere diverso, a seconda della categoria da valutare, ma che complessivamente non può superare il punteggio massimo attribuibile.

Il punteggio che il Responsabile può attribuire ai singoli elementi che compongono ciascun fattore è così prestabilito:

PUNTEGGIO	DESCRIZIONE DEL PUNTEGGIO
Da 0 a 1,9	<u>La prestazione non ha soddisfatto le attese</u> I punteggi da 0 a 1,9 evidenziano gli aspetti della prestazione che sono risultati insufficienti in rapporto alle aspettative.
Da 2 a 3,9	<u>La prestazione ha soddisfatto solo parzialmente le attese</u> I punteggi da 2 a 3,9 evidenziano gli aspetti che permettono alla prestazione di essere considerata da migliorare rispetto al soddisfacimento delle aspettative.
Da 4 a 6,9	<u>La prestazione è risultata in linea con le attese</u> I punteggi da 4 a 6,9 evidenziano gli aspetti che pongono la prestazione in linea con le attese, a con margini di miglioramento.

SP
FF. CGIL
Bh
P
Long

Da 7 a 8,9	<u>La prestazione è risultata ampiamente adeguata alle attese</u> I punteggi da 7 a 8,9 evidenziano gli aspetti che conferiscono alla prestazione un rilievo rispetto alle attese.
Da 9 a 10	<u>La prestazione ha conseguito risultati superiori alle attese</u> I punteggi da 9 a 10 evidenziano gli aspetti che conferiscono alla prestazione un rilievo di eccellenza rispetto alle attese







 F.P. CGIL

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Valutazione valida per l'attribuzione della progressione orizzontale - cat. A

Nome e cognome del valutato _____

Categoria _____ Posizione economica _____

Area: _____

Servizio: _____

Responsabile della valutazione _____

Periodo considerato per la valutazione _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	Peso (a)	Valutazione massima punti 10 (b)	Punti assegnati $c=(a \times b/10)$
A) Impegno			
A - 1 Capacità di adattarsi a cambiamenti organizzativi	—	—	—
A - 2 Capacità di organizzare il proprio tempo	—	—	—
A - 3 Capacità di creare un ambiente favorevole di lavoro con i colleghi e i superiori.	—	—	—
(Peso complessivo 40%)	40		
			totale ___/40
B) Qualità delle prestazioni			
B - 1 Precisione e qualità delle prestazioni	—	—	—
B - 2 Rispetto dei tempi previsti	—	—	—
B - 3 Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna	—	—	—
(Peso complessivo 40%)	60		
			totale ___/60

Punteggio finale _____/100

Data _____

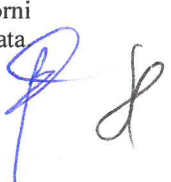
Per presa visione:

Il Dipendente _____

Il/I Valutatore/i _____

N.B. Il dipendente può chiedere il riesame del giudizio al Nucleo di Valutazione entro e non oltre cinque giorni dalla _____ data _____ sopra _____ indicata

SP
F.P. CGIL

SECHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Valutazione valida per l'attribuzione della progressione orizzontale B - C - D

Nome e cognome del valutato _____

Categoria _____ Posizione economica _____

Area: _____

Servizio: _____

Responsabile della valutazione _____

Periodo considerato per la valutazione _____

FATTORI DI VALUTAZIONE	Peso (a)	Valutazione massima punti 10 (b)	Punti assegnati $c=(a \times b/10)$
A) Impegno			
A 1 Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	___	___	___
A 2 Flessibilità e capacità di adattamento a mansioni diverse	___	___	___
A 3 Capacità di organizzare il proprio tempo	___	___	___
A 4 Capacità di creare un ambiente di lavoro favorevole con i colleghi e i superiori	___	___	___
(Peso complessivo 30%)	30		totale ___/30
B) Competenze professionali			
B 1 Capacità di introdurre nuove soluzioni operative e di lavoro	___	___	___
B 2 Capacità di gestione delle crisi	___	___	___
B 3 Capacità di organizzare autonomamente l'attività assegnata;	___	___	___
B 4 Conoscenze dei contenuti professionali e delle norme vigenti	___	___	___
(Peso complessivo 30%)	30		totale ___/30
C) Qualità delle prestazioni			
C 1 Precisione e qualità delle prestazioni	___	___	___
C 2 Rispetto dei tempi previsti	___	___	___
C 3 Capacità di rapportarsi con cortesia all'utenza e con i colleghi	___	___	___
C 4 Iniziativa volta al miglioramento del proprio lavoro e del servizio	___	___	___
(Peso complessivo 40%)	40		totale ___/40

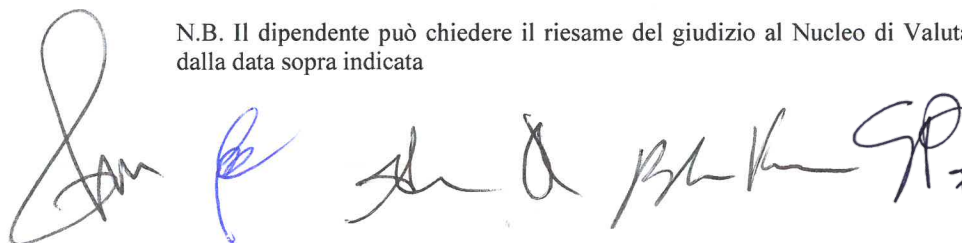
Punteggio finale ___/100

Data _____

Per presa visione: Il Dipendente _____

Il/I Valutatore/i _____

N.B. Il dipendente può chiedere il riesame del giudizio al Nucleo di Valutazione entro e non oltre cinque giorni dalla data sopra indicata

 FP. CGIL

Allegato B)

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Disciplina dell'istituto:

- cessa l'erogazione dell'indennità prevista dai precedenti CCDI;
- l'indennità per "specifiche responsabilità" sarà corrisposta in misura frazionata mensile al verificarsi delle condizioni e sospensioni sotto riportate;
- l'indennità per "specifiche responsabilità" viene erogata al personale delle cat. B, C e D a cui è attribuito apposito incarico dal Segretario Generale d'intesa con il Responsabile dell'area, sentito il Sindaco
- la durata è annuale (1.1-31.12 di ogni anno); all'inizio dell'anno si provvede alla formalizzazione degli incarichi da attribuire.
- Parimenti con apposito provvedimento dovrà essere disposta, al verificarsi dei rispettivi presupposti, la cessazione, la revoca, la riduzione e la sospensione della corresponsione dell'indennità;
- nel provvedimento di incarico è stabilito:
 - la tipologia dell'incarico assegnato;
 - la data di scadenza dell'incarico;
 - il compenso mensile, ovvero, in caso di compenso forfetario l'importo complessivo e le modalità di erogazione;

Sulla base del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, gli incarichi possono essere attribuiti ai dipendenti inquadrati nelle cat. B, C e D, non incaricati della posizione organizzativa, secondo i seguenti criteri:

a) incarico di "Responsabile di servizio" con responsabilità di specifici provvedimenti formalmente assegnati dal Responsabile di Area ai sensi della L. 241/1990, con ulteriori funzioni di coordinamento di personale del servizio, elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa (quali: istruttoria, proposte e atti conclusivi dei procedimenti, predisposizione di atti complessi con rilevanza esterna, responsabile unico del procedimento). Tale responsabilità ricorre quando il procedimento corrisponde all'assunzione di una responsabilità conclusiva nei confronti dell'interno o dell'esterno. La responsabilità è compensata con una indennità pari ad un importo mensile (1-30 del mese) da un minimo di € 40,00 ad un massimo di € 200,00.

b) incarico di "Responsabile di servizio", per la responsabilità di un progetto o di un incarico di studio; tale responsabilità ricorre quando il processo corrisponde all'assunzione di una responsabilità conclusiva rispetto ad una attività tecnico strutturata, complessa e destinata a produrre effetti finali a supporto dei processi decisionali dell'ente. La responsabilità è compensata con una indennità pari ad un importo forfetario complessivo da un minimo di €. 1.000,00 ad un massimo di €. 2.500,00.

L'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle seguenti fattispecie:

- 1) fruizione di aspettative a vario titolo che comportano la riduzione dell'anzianità di servizio o la sospensione della retribuzione;
- 2) sospensione della retribuzione fissa e accessoria;
- 3) sospensione cautelare dal servizio per motivi disciplinari;
- 4) sospensione dal servizio a seguito di provvedimento disciplinare.

SP
F.P. CGIL

AL

SP

Cessazione degli incarichi:

1) Gli incarichi di "specifiche responsabilità" cessano per:

- dimissioni e/o cessazione dal servizio;
- comando, distacco o trasferimento ad altro ente (per periodi superiori a 15 giorni);

2) Gli incarichi di "specifiche responsabilità" possono essere revocati a seguito di:

- conferimento di incarico di posizione organizzativa;
- ristrutturazione organizzativa dell'ente;
- adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura;
- collocazione in aspettativa di lungo periodo (superiore a sei mesi);

3) La riduzione o la sospensione della corresponsione dell'indennità per "specifiche responsabilità" si determina al verificarsi delle seguenti fattispecie:

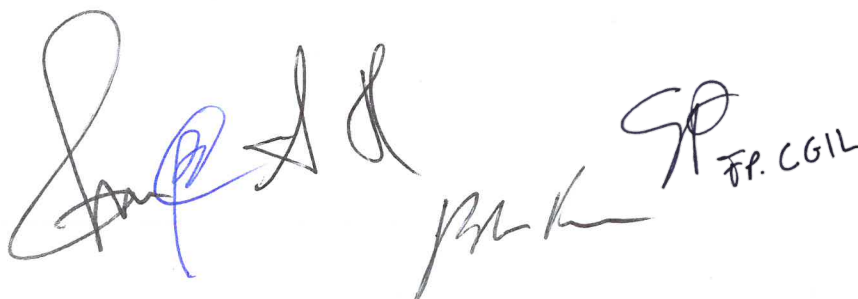
- fruizione di aspettative a vario titolo che comportano la riduzione dell'anzianità di servizio e la sospensione della retribuzione fissa ed accessoria;
- sospensioni cautelari per motivi disciplinari;
- sospensione dal servizio a seguito di provvedimento disciplinare definitivo;
- rapporto di lavoro a tempo parziale.

Ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 25.3.2001, non costituiscono cause di cessazione o revoca degli incarichi, ovvero di sospensione della indennità:

- il congedo di maternità ante e post partum;
- il congedo per paternità;
- l'affidamento esclusivo del figlio al padre;

In tali casi, l'importo da erogare segue lo stesso trattamento economico previsto dalla normativa in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità.

Salvo i casi sopra descritti, l'indennità non viene ridotta per assenze per ferie, malattie, permessi.



The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature in blue ink. To its right, there is a signature in black ink. Further right, there is a stamp that reads "SP" above "F.P. CGIL".

Allegato C)

RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

	parte fissa	parte variabile
Progressioni economiche orizzontali in essere	51.400,00	
Quota parte per: - riclass.pers.ex 2 ^A E 5 ^A q.f., art. 7, c. 7, CCNL 31.3.99 - (2.215,59) - inquadramento spec.vigil. art. 29, c. 4 CCNL 2000 - (1.568,83) - fondo del personale ATA trasferito - (2.453,17)	6.237,59	
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2020	6.000,00	
Indennità di comparto	25.262,18	
Indennità cond. Lavoro art. 70bis ccnl- Indennità rischio		300,00
Maggior. Nott. fest. Art. 23 ccnl		1.000,00
Indennità turno art. 23 ccnl		11.500,00
Indennità servizio reperibilità art. 24 ccnl		3.500,00
Indennità servizio esterno art. 56 quinquies ccnl		1.000,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies ccnl		7.500,00
Indennità funzione PM art. 56-sexies ccnl		960,00
Indennità uff. stato c.; angr.; elett.; art. 70 quinquies ccnl	800,00	
Fondo progettazione (*) - art. 68 c. 2 lett. g		33.000,00
Indennità per servizio di disponibilità art. 70bis ccnl -		500,00
Performance individuale - specifici progetti art. 67 c. 5 lett. b)		13.925,00
TOTALE	89.699,77	73.185,00
Fondo produttività performance organizzativa - art. 68 c.2 lett. a)		16.477,63
TOTALE COMPLESSIVO	179.362,40	

lavoro straordinario €. 9.047,37

Retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. imputate a bilancio € 82.000,00

SP
FP. CGIL

Star

BhK

Signature