



COMUNE DI SAN DONACI
PROVINCIA DI BRINDISI

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2019/2021

Sottoscritto in data 24.12.2019

Delegazione di parte pubblica

- Dott.ssa Teresa Bax –
segretario comunale –Presidente

Teresa Bax
.....

Dott.ssa Maria Grazia Bilotta
Responsabile del servizio personale

Maria Grazia Bilotta
.....

Delegazione di parte sindacale

CGIL *[Signature]*

CISL *[Signature]*

CSA *[Signature]*

RSU *[Signature]*
.....
[Signature]
.....
[Signature]
.....

INDICE

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- *Sistema di incentivazione collegata alla performance organizzativa ed individuale*

Art. 5 - *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*

CAPO III –LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 6 - *Indennità per le condizioni di lavoro*

Art. 7 - *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B,-e C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018*

Art. 8 - *Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*

Art. 9 – *Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale*

Art. 10 – *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno o/o aggiuntivo*

Art. 11 - *Compensi per il personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato*

Art. 12 - *Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate*

Art. 13 - *Incentivazione del personale in telelavoro*

Art. 14- *Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati*

Art. 15 - *Piani di razionalizzazione e risparmio*

Art. 16 –*Reperibilità*

Art. 17 - *Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a signature that appears to be 'Loren'. Below it and to the left, there are several other signatures, including one that looks like 'h' and another that looks like '103'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

Art. 18- Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 19 -Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

CAPO IV –LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 20 - Le progressioni orizzontali

CAPO V – LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21- La flessibilità oraria

Art. 22 - La Banca delle Ore

Art. 23 - 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. 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% (eventuale)

Art. 25 Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

Art. 26 – Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

Art. 27 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Art. 28 – Le attività di formazione

CAPO VI – LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 29 – Integrazione della parte variabile del fondo

Art. 30 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 32 - Norme finali



CAPO I
INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1

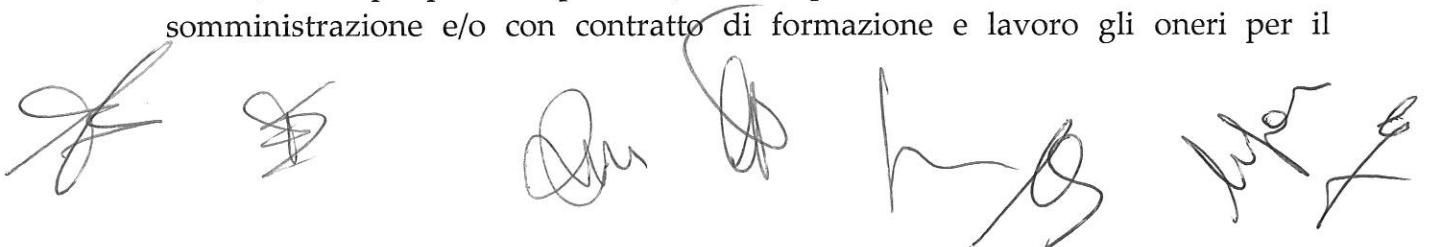
Finalità e principi

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 crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti 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 CCNQ 05.12.2017 e del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., 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 ha durata per il triennio 2019 – 2021, è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale degli enti 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.
2. Con cadenza annuale, previa specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata e possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Esso si applica a tutto il personale dipendente dell'ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato, 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.

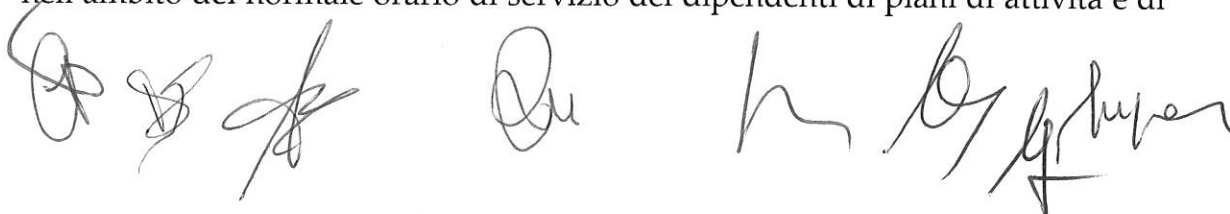
CAPO II

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

Art. 3

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici, così come individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018:
 - progressioni economiche nella categoria comprensive del rateo di 13ma;
 - indennità di comparto;
 - indennità al personale educativo degli asili nido;
 - indennità ex VIII livello.
2. 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. Le parti danno atto che eventuali risorse residue di parte stabile, di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, saranno riportate nella parte disponibile del fondo dell'anno immediatamente successivo e nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
3. 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 verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, da parte dell'organismo di valutazione (OIV o N.d.V.), in conformità al D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
4. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di

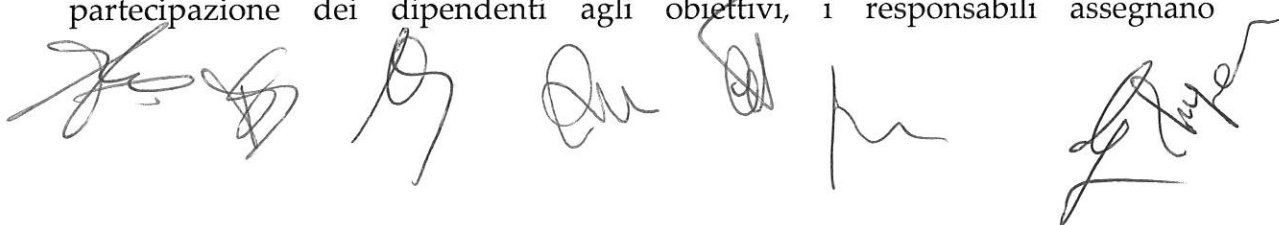


progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati.

5. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione, utilizzando la scheda di valutazione, **allegato sub A).**
6. La corresponsione dei compensi legati alla incentivazione della performance individuale ed organizzativa si articola nelle seguenti due modalità:
 - a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore, formalmente assegnati dalla G.C. con il Piano dettagliato degli obiettivi unitamente al P.E.G. ovvero con separati atti, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'organismo di valutazione, di raggiungimento degli obiettivi dei Responsabili e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione (performance organizzativa);
 - b) la corresponsione di compensi individuali, in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali, assegnati preventivamente dai Responsabili ai dipendenti e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento ed alla valutazione da parte dei Responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO e/o nel PEG ai singoli Responsabili, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (performance individuale).

In tale categoria vi rientrano anche i c.d. 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 i dipendenti individuati dai Responsabili, nell'ambito dei progetti approvati previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla giunta in 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 dell'organismo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili (cd incentivi per progetti).

7. 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 individuali di cui al presente comma 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 al precedente capoverso, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

Art. 4

Sistema di incentivazione collegata alla performance organizzativa ed individuale

1. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (70%), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il **parametro economico di categoria** attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella, calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,35

2. L'ufficio personale definisce i compensi attribuibili ad ogni settore ed ai singoli dipendenti e li comunica ai responsabili ed ai singoli dipendenti, utilizzando la seguente formula matematica:

$$FIS = \frac{FIE * SPIS}{SPIE}$$

SPIE

FIS = Fondo Incentivante di Settore

FIE = Fondo incentivante dell'Ente

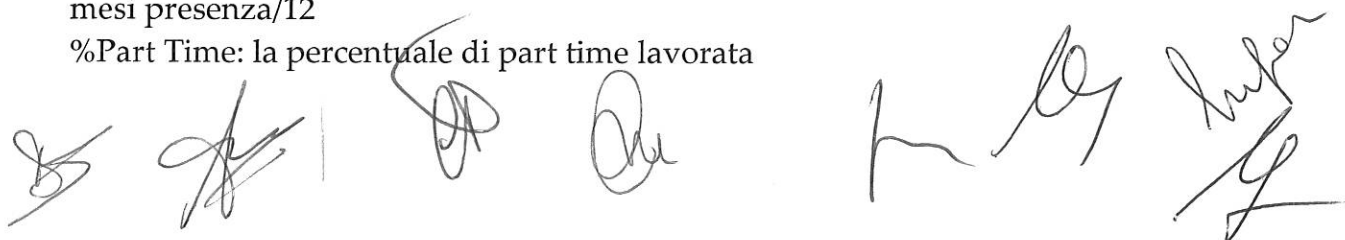
SPIS = Sommatoria (parametri individuali * Part-presenza * % Part time di ogni unità di personale di settore)

SPIE = Sommatoria (parametri individuali * Part-presenza * % Part time di ogni unità del personale dell'Ente)

Dove

Part.presenza costituisce il parametro presenza in servizio, dato dal rapporto mesi presenza/12

%Part Time: la percentuale di part time lavorata



3. L'organismo di valutazione, sulla base della metodologia adottata dall'Ente, definirà dapprima 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.
4. Successivamente il FIS viene adeguato al grado/percentuale di raggiungimento degli obiettivi così come risultanti dalla Relazione sulla Performance, validata dall'organismo di valutazione.

Tale valore rideterminato costituisce il FIS da ripartire successivamente tra il personale di Settore, secondo la seguente formula:

$$\text{BIP (Beneficio Individuale della Produttività)} = \left[\frac{\text{Fondo}}{(\text{Sommatoria CIP}_{\text{individuali}})} \right] * \text{CIP}_{\text{individuale}}$$

Dove

Fondo è costituito dal FIS (Fondo di Settore) a seguito della valutazione dell'organismo di valutazione

$$\text{CIP (coefficiente individuale di produttività)} = (\text{QL} * \text{Part_Pres} * \% \text{Part Time} * \text{Val.}_{\text{Indiv.}})$$

QL costituisce il parametro di categoria, assunto secondo la seguente Tabella:

- Cat. A = 1,00
- Cat. B = 1,10
- Cat. C = 1,20
- Cat. D = 1,35

VAL_INDIV è costituito dal punteggio della scheda di valutazione individuale operata dalla P.O.

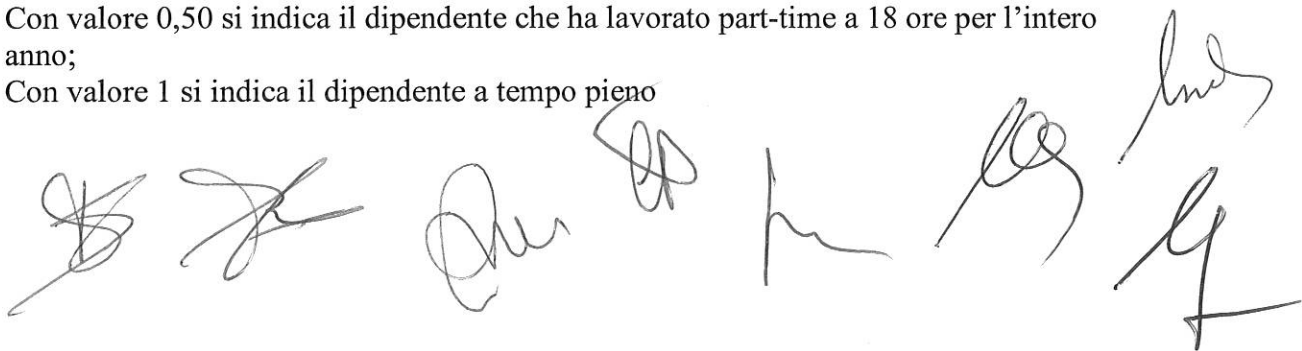
PAR_PRESENZA costituisce il parametro presenza in servizio dato dal rapporto mesi presenza/12)

Un valore PAR_PRESENZA inferiore a 0,333 azzerava il parametro PAR_PRESENZA e conseguentemente il CIP e quindi il Beneficio Individuale della Produttività resta ripartito tra gli altri membri. Sono fatte salve le disposizioni normative che equiparano l'assenza alla presenza (es. astensione obbligatoria maternità e quelle previste dal capo V del CCNL 21.05.2018) ove:

- a) Con valore 1 si indica il dipendente che ha lavorato per l'intero anno;
- b) Con valore 0,50 si indica il dipendente che ha lavorato per sei mesi;

%PTIME la percentuale di part time

- a) Con valore 0,50 si indica il dipendente che ha lavorato part-time a 18 ore per l'intero anno;
- b) Con valore 1 si indica il dipendente a tempo pieno



Esempio:

FONDO	9.000,00								
		QL.	PRES.	%PTIME	VALUT	CIP	importo ind.	assenze	decurt.
	DIP.1	1,3	1	1	20	26	4.599,51	50	630,07
	DIP.2	1,45	0,5	1	20	14,5	2.565,11		-
	DIP.3	1	1	0,5	5	2,5	442,26		-
	DIP.4	1,25	0,7	1	9	7,875	1.393,12		-
						50,88	9.000,00		

Per cui il Beneficio Individuale della Produttività è calcolato per il Dipendente 1 con la seguente formula: $9000,00 / 50,88 * 26 = 4.599,51$. Sull'importo viene calcolata una decurtazione in proporzione alle assenze ai sensi della vigente normativa.

Le eventuali economie risultanti dall'applicazione della presente metodologia incrementano il fondo di cui al successivo art. 5.

Art. 5

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL FUNZIONI LOCALI 21.05.2018, il 10% del FONDO destinato alla produttività di cui al precedente articolo, è scorporato per essere destinato ai dipendenti che hanno ottenuto il miglior punteggio nell'ambito della stessa struttura, in numero tale da assicurare ad ognuno di essi una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, secondo la seguente formula:

$$\text{IMPORTO_MINIMO_MAGGIORAZIONE} = \text{FONDO} / \text{N_DIPENDENTI} * 30 / 100$$

$$\text{N_MASSIMO_DIPENDENTI_BENEFICIARI} =$$

$$\text{FONDO_MAGGIORAZIONE} / \text{IMPORTO_MINIMO_MAGGIORAZIONE}$$
 computato per difetto.

La metodologia di liquidazione è la medesima riportata al precedente articolo.

FONDO	n.ro dipendenti di settore	importo minimo maggiorazione
9000	20	135
IMPORTO MAGG. 10%		numero massimo destinatari
1000		7

CAPO III
LE ALTRE INDENNITÀ

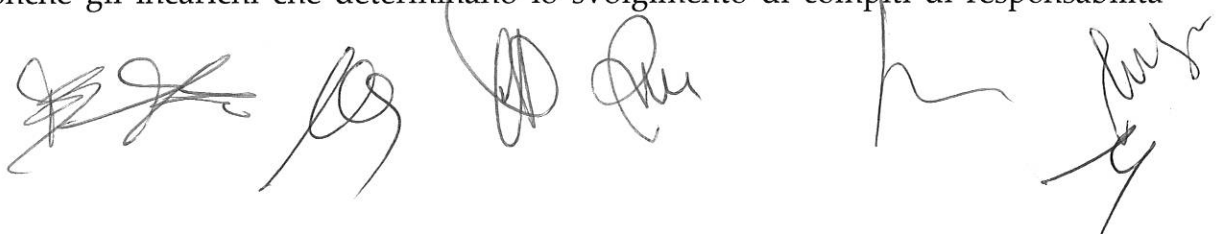
Art. 6
Indennità per le condizioni di lavoro

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 svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o 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 in 3 euro per le attività disagiate, in 3 euro per quelle rischiose, in 2 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 30.000,00 euro annui ed in 1 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 4 per giornata di effettivo impegno.
3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
5. I responsabili attestano con cadenza trimestrale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 7

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, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità



ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria professionale ovvero svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. lgs. 165/2001.
3. L'indennità in parola non è cumulabile con quella di cui all'art. 56 sexies del CCNL funzioni locali del 21.05.2018.
4. 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.
5. I Dirigenti adottano entro il mese di gennaio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nel Settore di appartenenza, i destinatari delle indennità per specifiche responsabilità. Resta inteso che tali provvedimenti non possono avere efficacia in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.
6. Gli incarichi per specifiche responsabilità restano efficaci ad invarianza dell'assetto funzionale ed organizzativo. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
7. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:



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 Settore, che svolge funzioni richiedenti particolare impegno e responsabilità.	Fino ad € 1.000
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse. Incarico formalmente assegnato, secondo il proprio profilo professionale, a due uffici del medesimo Settore ovvero a Settori diversi, secondo modalità definite dall'organigramma dell'Ente ovvero contenute nel provvedimento di assegnazione.	Fino ad € 1.200
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal responsabile, nei seguenti ambiti: 1. responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 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; 3. svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 4. adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite	Fino ad € 1.400 se riferita al possesso di almeno 2 requisiti Fino ad € 1.600 se riferita al possesso di almeno 3 requisiti

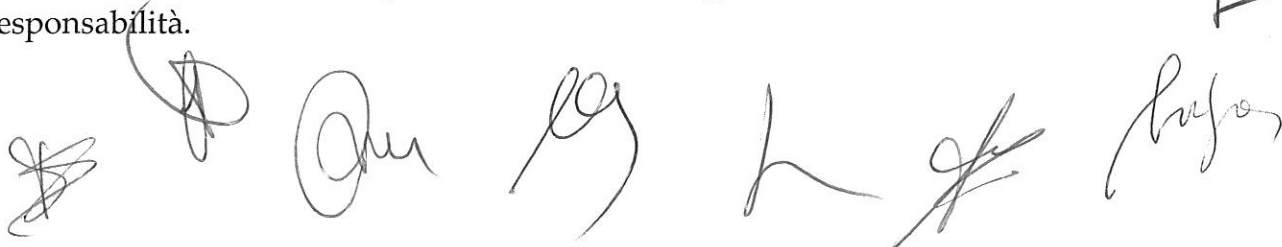
8. L'effettivo ammontare dell'indennità massima erogabile verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate. Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione.
9. L'importo della singola indennità dovrà essere graduato in ragione dei seguenti criteri di valutazione:
- L'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sarà erogata 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, né sarà erogata in caso di assenza superiore a 2/3 dell'anno lavorativo;
 - Nei casi di cui alla lett. a) (assenza superiore a 2/3 dell'anno lavorativo) e lett. b), il Responsabile provvederà immediatamente ad individuare altra figura cui attribuire la specifica responsabilità. Se tale circostanza non fosse attuabile, le economie incrementeranno la produttività collettiva nella medesima struttura.
 - Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
 - L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti.

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

Art. 8

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, a cui, con atto formale del Sindaco o 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;
 - f) incarico formalmente assegnato, secondo il proprio profilo professionale, a due uffici del medesimo Settore ovvero a Settori diversi, per sostituire temporaneamente altri dipendenti assenti per ferie, malattia, congedo, etc.;
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma precedente, 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: atto formale del Sindaco o del Responsabile.
3. L'indennità di importo di Euro 350 annui lordi a lavoratore, verrà debitamente quantificata, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate.
4. 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.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.



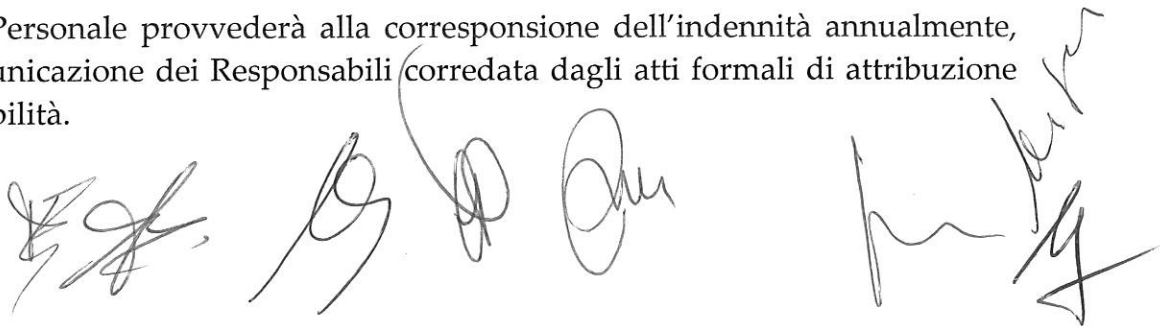
Art. 9

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. In applicazione del citato articolo 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018, l'indennità di funzione è riconosciuta al personale di polizia locale, cui sono conferiti compiti di **responsabilità ulteriori** rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria ma, comunque, connessi al grado rivestito. Tale personale deve essere inquadrato nelle categorie C e D a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.
2. L'indennità in parola è riservata esclusivamente ai lavoratori della polizia locale e non al personale che lavora nel servizio vigilanza con altri profili professionali.
3. Il responsabile provvede con atto formale all'affidamento delle specifiche ed ulteriori responsabilità al personale delle categorie C e D da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato. 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. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità	Fino ad € 1.200,
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria D, individuato dal Comandante per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità	Fino ad € 1.400 se riferita al possesso di almeno 2 requisiti Fino ad € 1.600 se riferita al possesso di almeno 3 requisiti,

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. 10

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 80% dell'impegno orario.
2. L'indennità compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio ed è cumulabile con l'indennità di cui al precedente art. 9.
3. La misura dell'indennità, pari ad € 3,00, è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e sarà compensata:
 - per servizi legati alla viabilità e sicurezza stradale;
 - per servizi legati al controllo ambientale, urbanistico e del territorio che abbia dato luogo a verbalizzazione degli accertamenti, anche se prodotti in seguito.
4. 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 (es: verbalizzazione delle infrazioni accertate); in tali casi la attività deve essere svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario.
5. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 80% del suo impegno orario (ovvero 60% in base al comma precedente) e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
6. Questo compenso viene corrisposto ogni trimestre sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 o 4 del presente articolo.
7. 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.
8. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 11

Compensi per il personale della polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. 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, c.d. 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

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large 'S' on the left, followed by several stylized names or initials, and a large 'g' on the far right.

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.

Art. 12

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 7 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. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per del comune che dell'ente capofila della convenzione.

Art. 13

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. 14

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. 15

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, una parte pari al 40% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei responsabili interessati. La restante quota 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. 16

Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 8 volte in un mese.
3. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dall'art. 24 del CCNL 21.05.018, è corrisposta:
 - Servizi tecnici: n. 1 unità per turno nelle giornate di domenica, festivi e pre - festivi non lavorativi, dalle ore 14:00 dell'ultimo giorno lavorativo alle ore 7:30 del primo giorno lavorativo successivo;
 - Polizia Locale: 6 giorni al mese per ogni unità, dalla fine del turno e fino all'inizio del turno ;
 - Stato Civile : n. 1 unità per turno nelle giornate di domenica, festivi e pre - festivi non lavorativi, dalle ore 14:00 dell'ultimo giorno lavorativo alle ore 7:30 del primo giorno lavorativo successivo.
4. L'individuazione dei nominativi del personale reperibile e le modalità operative di intervento sono rimesse ai Responsabili degli ambiti interessati che dovranno provvedere altresì alla liquidazione con cadenza trimestrale.



Art. 17

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) Contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL del 21 maggio 2018;
 - c) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 18

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 non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, è determinata proporzionalmente al punteggio ottenuto, secondo quanto stabilito dal regolamento per la pesatura, conferimento e revoca delle posizioni organizzative.

Art. 19

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

1. Nel caso in cui ai titolari di Posizione Organizzativa risultino attribuiti compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, e gli stessi superino su base annua l'ammontare di euro 3.000, la Retribuzione di Risultato ai destinatari di incarichi di Posizione Organizzativa è di seguito determinata:
 - da € 3.000 a € 6.000 ridotta del 40%;
 - da € 6.001 a € 9.000 ridotta del 60%;
 - da € 9.001 in poi ridotta del 70%;
2. Tali risparmi vengono acquisiti al bilancio dell'Ente.

CAPO IV

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 20

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 percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che hanno una anzianità di inquadramento nella posizione economica inferiore di almeno 24 mesi.

2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto integrativo annuale ne prevede l'attivazione con la previsione delle necessarie risorse finanziarie e sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie, per ciascuna posizione economica e per almeno una unità.
3. Esse sono disciplinate dai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:
 - a) è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente, di almeno ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente;
 - 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 fornata utilizzando i seguenti tre criteri:
 - la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 60 punti. A tal fine viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione delle performances individuali relative al triennio precedente e, nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate;
 - la esperienza acquisita presso Enti di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 (max punti 35), intesa come anzianità assoluta, fino a 20 punti, da calcolare in ragione di un punto per anno o frazione superiore a mesi sei, e come anzianità nella fascia economica, fino a 15 punti, da calcolare in ragione di 5 punti per anno o frazione superiore a mesi sei;
 - gli esiti delle attività formative e di aggiornamento che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo di 5 punti, in relazione di 1 punto per ogni attestato acquisito.
 - d) L'effettiva attribuzione della P.E.O. è comunque subordinata al conseguimento di almeno 60 punti su un totale di 100 punti disponibili.
 - e) A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel 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.
4. Il punteggio attribuibile per i corsi di formazione e aggiornamento svolti è così determinato:
 - a) corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata compresa fra le 10 e le 30 ore: punti 1,5 per ogni corso;
 - b) corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione di durata maggiore alle 30 ore: punti 2 per ogni corso;



- c) convegni, seminari, corsi brevi, ecc...: punti 0,5 per ognuno di essi
5. Tutti i titoli devono essere conteggiati una sola volta e comunque con decorrenza dalla data dell'ultima PEO.

CAPO V

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21

La flessibilità oraria

1. E' prevista una flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti per tutto il personale, salvo quello che presta attività in turni.
2. I dipendenti di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018 possono concordare con il responsabile articolazioni dell'orario ancora più flessibili, fermo restando:
 - a) Che non si devono creare disservizi allo svolgimento delle attività e dei servizi all'utenza;
 - b) Che deve essere garantita la presenza in servizio dalle ore 9 alle ore 12.
3. Per la disciplina più compiuta della flessibilità oraria, si rinvia ad apposito regolamento, previa informativa sindacale.

Art. 22

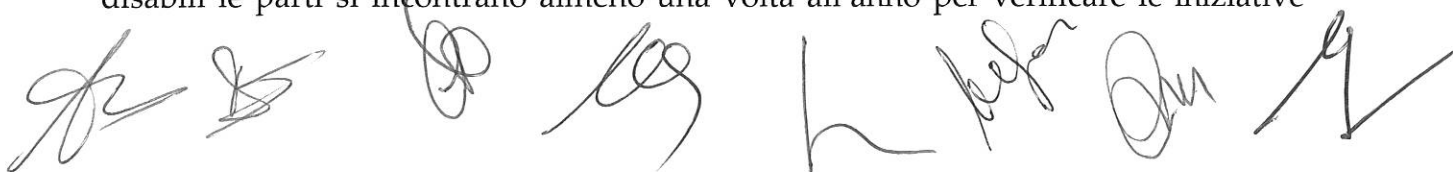
La Banca delle Ore

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. 23

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.

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 fino al 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 che siano in gravi condizioni di salute o con gravi situazioni di disagio.

Art. 25

Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali

Art. 26

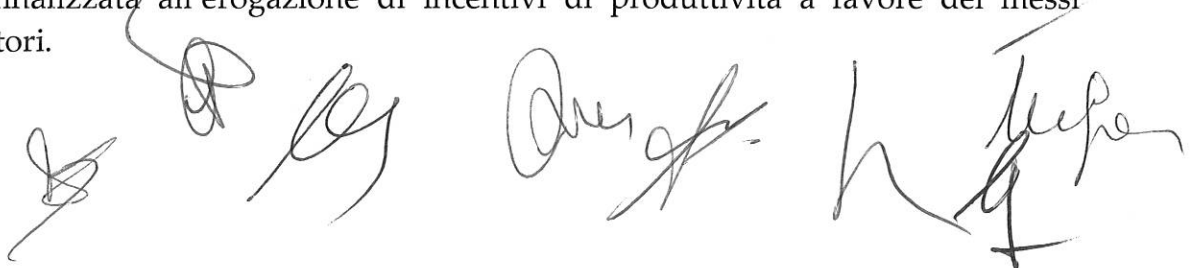
Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Oltre al personale di cui all'articolo 23, comma 8, secondo periodo, del CCNL 21.5.2018 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Art. 27

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.



2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 28

Le attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano.
2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.
3. L'ente dà corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni.

CAPO VI

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 29

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 Giunta Comunale mediante provvedimento motivato che, di regola, precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 30

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 maggio 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.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31

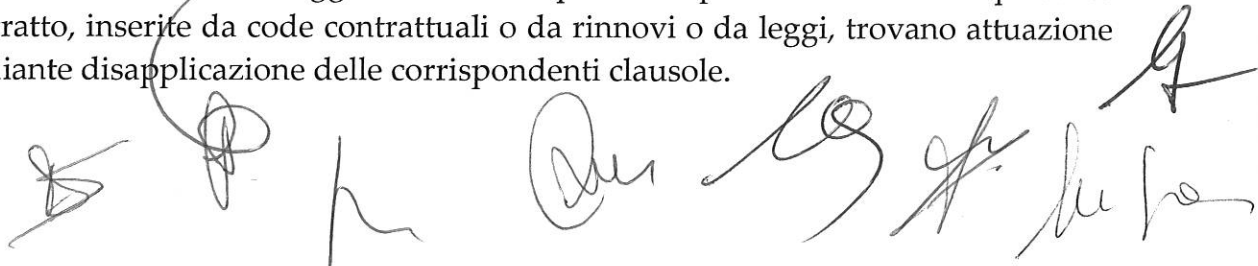
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

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.
2. Tutti gli istituti contrattuali saranno oggetto di accordo annuale in relazione alla loro applicazione e quantificazione.
3. Per l'anno 2019 l'accordo annuale di parte economica viene allegato al presente C.C.D.I. sotto la lett. B), precisando che tutti gli eventuali residui delle risorse destinati a finanziare i vari istituti, andrà ad incrementare le risorse destinate al finanziamento della performance individuale e collettiva.

Art. 32

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.

The image shows a series of handwritten signatures in black ink. From left to right, there are five distinct signatures. The first is a stylized 'G'. The second is a more complex, looped signature. The third is a signature that appears to be 'G'. The fourth is a signature that appears to be 'L'. The fifth is a signature that appears to be 'F'. The signatures are written in a cursive, flowing style.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE

DIPENDENTE:.....

SETTORE:.....

DIMENSIONE DI VALUTAZIONE	SCARSO (1)	SUFFICIENTE (2)	BUONO (3)	OTTIMO (4)	VAL.
1. Responsabilità Min 1 Max 4	Non si fa completamente carico delle responsabilità e dei compiti ascrivibili al proprio profilo professionale. Non effettua le scelte inerenti la propria sfera di competenza. Mai puntuale agli appuntamenti programmati.	Accetta passivamente di farsi carico delle responsabilità ascrivibili al proprio profilo professionale. Ha talvolta difficoltà ad operare le scelte inerenti la propria sfera di competenza. Non sempre puntuale.	Si fa carico delle responsabilità ascrivibili al proprio profilo professionale. Nelle situazioni di normalità effettua le scelte di propria competenza. Puntuale.	Si fa pieno carico delle responsabilità ascrivibili al proprio profilo professionale motivando i colleghi all'assunzione delle loro responsabilità. Riesce ad operare in autonomia le scelte di propria competenza anche nelle situazioni di complessità. Sempre puntuale e consapevole della responsabilità dei propri impegni.	
2. Impegno Lavorativo Min 1 Max 4	Si fa cogliere impreparato di fronte agli avvenimenti non ponendosi il problema di come evitare gli errori ricorrenti.	Tende a reagire agli avvenimenti evitando possibili errori.	Svolge le proprie attività con precisione abituale prevenendo possibili errori.	Si organizza al fine di controllare gli errori e di evitare di ripeterli, chiedendo informazioni, stimolando pareri e assumendo responsabilità.	
3. Flessibilità Min 1 Max 4	Mostra resistenza nel modificare i propri compiti e le modalità operative. Non partecipa ad iniziative organizzate al di là degli orari lavorativi prestabiliti.	Accetta di modificare i propri compiti e le modalità operative solo in caso di direttiva da parte del proprio superiore.	Accetta regolarmente con disponibilità il cambiamento della propria organizzazione del lavoro.	Accetta prontamente i cambiamenti della propria organizzazione del lavoro avanzando proposte per il miglioramento del servizio, dando la sua disponibilità.	
4. Relazioni con il gruppo di lavoro Min 1 Max 4	Presenta opposizione nel comprendere le motivazioni e le esigenze delle persone all'interno del gruppo di lavoro.	Assume un atteggiamento di collaborazione solo se richiesto dalle esigenze di servizio.	Assume un atteggiamento di collaborazione e cooperazione.	Collabora in modo costruttivo interpretando e provvedendo alle esigenze del gruppo di lavoro.	

DIMENSIONE DI VALUTAZIONE	SCARSO (1)	SUFFICIENTE (2)	BUONO (3)	OTTIMO (4)	VAL.
5. Rapporti datore di lavoro Min 1 Max 4	Fatica ad ascoltare le richieste.	Ascolta in maniera formale.	Ascolta attivamente, facendo domande di verifica.	Ascolta attivamente, facendo domande di verifica.	
	Non riprende carico dei problemi, delegando facilmente.	Dà risposte soddisfacenti, anche se limitate.	Dà risposte soddisfacenti.	Risponde in maniera ottimale alle domande.	
	Fornisce risposte non sempre soddisfacenti.	Non sempre garantisce una prestazione nei termini stabili.	Fornisce la prestazione in tempi e modi adeguati, secondo quanto stabilito.	Interpreta le esigenze anche non espresse.	
6. Rapporti con l'utenza esterna Min 1 Max 4	Fatica ad ascoltare le richieste.	Ascolta in maniera formale.	Ascolta attivamente, facendo domande di verifica.	Ascolta attivamente, facendo domande di verifica.	
	Non riprende carico dei problemi, delegando facilmente.	Dà risposte soddisfacenti, anche se limitate.	Dà risposte soddisfacenti.	Risponde in maniera ottimale alle domande.	
	Sfugge le relazioni con gli altri.	Non sempre garantisce una prestazione nei termini stabili.	Fornisce la prestazione in tempi e modi adeguati, secondo quanto stabilito.	Interpreta le esigenze anche non espresse.	
	Fornisce risposte non sempre soddisfacenti.			Agisce cercando di agevolare e semplificare le relazioni interne ed esterne e diventa punto di riferimento.	
7. Orientamento al Risultato Min 1 Max 4	Non manifesta alcun interesse alla realizzazione degli obiettivi previsti dal piano di lavoro.	Realizza gli obiettivi solo se interpellato o costretto da esigenze di servizio.	Realizza gli obiettivi previsti dal piano di lavoro in modo adeguato.	Realizza gli obiettivi previsti dal piano di lavoro con iniziativa e autonomia riuscendo a coinvolgere utenti e colleghi.	
8. Collaborazione e partecipazione Min 1 Max 4	Fatica ad utilizzare il contributo degli altri.	Partecipa ai gruppi di lavoro con limitata attenzione alla qualità e alla tempestività delle risposte.	Partecipa attivamente ai gruppi di lavoro, collabora con i colleghi, mettendo a disposizione le proprie conoscenze.	Partecipa e coinvolge il gruppo di lavoro, portando idee e innovazione significative per la realizzazione degli obiettivi.	
	Non mostra cura ed attenzione per l'ambiente di lavoro e per gli strumenti messi a disposizione.	Ha cura l'ambiente di lavoro solo se richiesto dal responsabile.	Ha cura dell'ambiente di lavoro e presta attenzione alle attrezzature utilizzate.	Ha un'eccellente integrazione con i colleghi, in grado di individuare e proporre azioni per ottimizzare il lavoro proprio e quello degli altri.	
			Ha cura dell'ambiente di lavoro e presta massima cura dell'ambiente di lavoro e alle attrezzature.		

DIMENSIONE DI VALUTAZIONE	SCARSO (1)	SUFFICIENTE (2)	BUONO (3)	OTTIMO (4)	VAL.
9. Capacità direttiva ed autonomia Min 1 Max 4	Presenta difficoltà nel prendere decisioni nell'ambito lavorativo. Non si dimostra interessato ad assumere iniziative di miglioramento nell'ambito lavorativo.	Riesce ad assumere decisioni solo con l'ausilio dei propri superiori. Assume iniziative di miglioramento solo se espressamente richieste da esigenze di servizio.	Si dimostra capace ad assumere decisioni in riferimento alla realizzazione dei processi lavorativi. Riesce ad agire con determinazione di fronte alle difficoltà.	E' capace di prendere decisioni appropriate e tempestive anche in situazioni di emergenza. Agisce in modo appropriato prevenendo complicazioni future.	
10. Affidabilità Min 1 Max 4	Oppone qualche resistenza di fronte alle situazioni nuove. Fatica ad adeguare il proprio modo di lavorare.	Accetta le nuove situazioni con scarso entusiasmo.	Assume un comportamento propositivo nelle situazioni nuove. Si rende disponibile a fare fronte alle attività del servizio non stretta competenza.	Assume un comportamento propositivo nelle situazioni nuove. Si rende disponibile a fare fronte alle attività del servizio anche di non stretta competenza. E' capace di programmare il proprio lavoro in funzione degli obiettivi. Porta idee per l'innovazione. Attua dei comportamenti tesi all'erogazione del servizio anche in situazioni di emergenza o assenza di altri.	
Punteggio Max. 4 – Min. 1 Punteggio Max. 40 – Min. 10 La valutazione è sufficiente quando il punteggio complessivo è almeno pari a 15, al di sotto del quale il dipendente non ha diritto a percepire alcun compenso.					PUNTEGGIO COMPLESSIVO:

IL VALUTATORE:

Dipendente per Presa visione

ALLEGATO B) AL CCDI 2019-2021
DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2019

DESTINAZIONI VINCOLATE	
DESCRIZIONE	IMPORTO
INDENNITA' DI COMPARTO A CARICO DEL FONDO	11.578,12
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	50.507,66
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO CORRENTE	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA	7.540,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	1.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	1.000,00
INDENNITA' DI TURNO E REPERIBILITA'	14.000,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS 507/2016 (ART. 67 C. 3 LETT. C) U.T.C. - non imponibil	20.300,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS 507/2016 (ART. 67 C. 3 LETT. C) Ragioneria - non imponibili	0,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS 507/2016 (ART. 67 C. 3 LETT. C) Servizi Sociali - non imponibili	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C. 3 LETT. C) CCNL 2016/2018) indagini ISTAT non imponibili	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C. 3 LETT. C) CCNL 2016/2018) ex UMA imponibili	3.146,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C. 3 LETT. C) CCNL 2016/2018) CONDONO EDILIZIO imponibili	2.000,00
TOTALE DESTINAZIONI VINCOLATE	111.071,78
ACCORDO ANNUALE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	11.046,37
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70 QUINQUIES CCNL 2016/2018 C. 1) CCNL 2016/2018)	
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70 QUINQUIES CCNL 2016/2018 C. 2 LETT. A) CCNL 2016/2018)	1.400,00
IMPORTO DA CONTRATTARE	0,00
TOTALE ACCORDO ANNUALE	12.446,37
TOTALE FONDO	123.518,15

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately eight distinct marks, including a large stylized 'S' or 'B' on the left, and various other cursive signatures and initials scattered across the lower half of the page.

