



COMUNE DI CAMPOFELICE DI ROCCELLA
(Prov. Palermo)

INTEGRAZIONE AL VERBALE N. 4

L'anno 2019, il giorno 29 del mese di ottobre, alle ore 11,00 a seguito convocazione per la definizione del contratto decentrato integrativo – parte giuridica - per l'anno 2019:

Sono presenti:

per la parte pubblica

Dott. Vincenzo Quagliana

(Segretario Comunale - Presidente delegazione trattante)

Per i componenti degli RSU locali:

Di Maggio Giuseppina

Fazio Vincenzo

Tortoreti Francesco

Per le OO.SS. Territoriali

CISL FP Pietro Chiaramonte

CGIL Conigliaro

Con riferimento al verbale di contrattazione afferente l'approvazione del contratto decentrato integrativo a valere per l'anno 2019, dell'odierna seduta, l'RSU Di Maggio ed il rappresentante UIL Chiaramonte⁽¹⁾ hanno fatto altresì presente che il lavoro straordinario ordinario deve essere erogato per ragioni di necessità ed urgenza e che occorre un monitoraggio periodico sull'utilizzo effettuato dai servizi interessati. Si allega inoltre prospetto relativo alle indennità correlata alle condizioni di lavoro, con precisazioni relative al reinquadramento nelle categoria di rischio delle fattispecie aventi diritto. Tale prospetto (pag. 13 e 14) sostituisce quello allegato e sottoscritto.

per la parte pubblica

Dott. Vincenzo Quagliana

(Segretario Comunale - Presidente delegazione trattante)

(1) Con Comune
presente del
Contratto

Per i componenti degli RSU locali:

Di Maggio Giuseppina

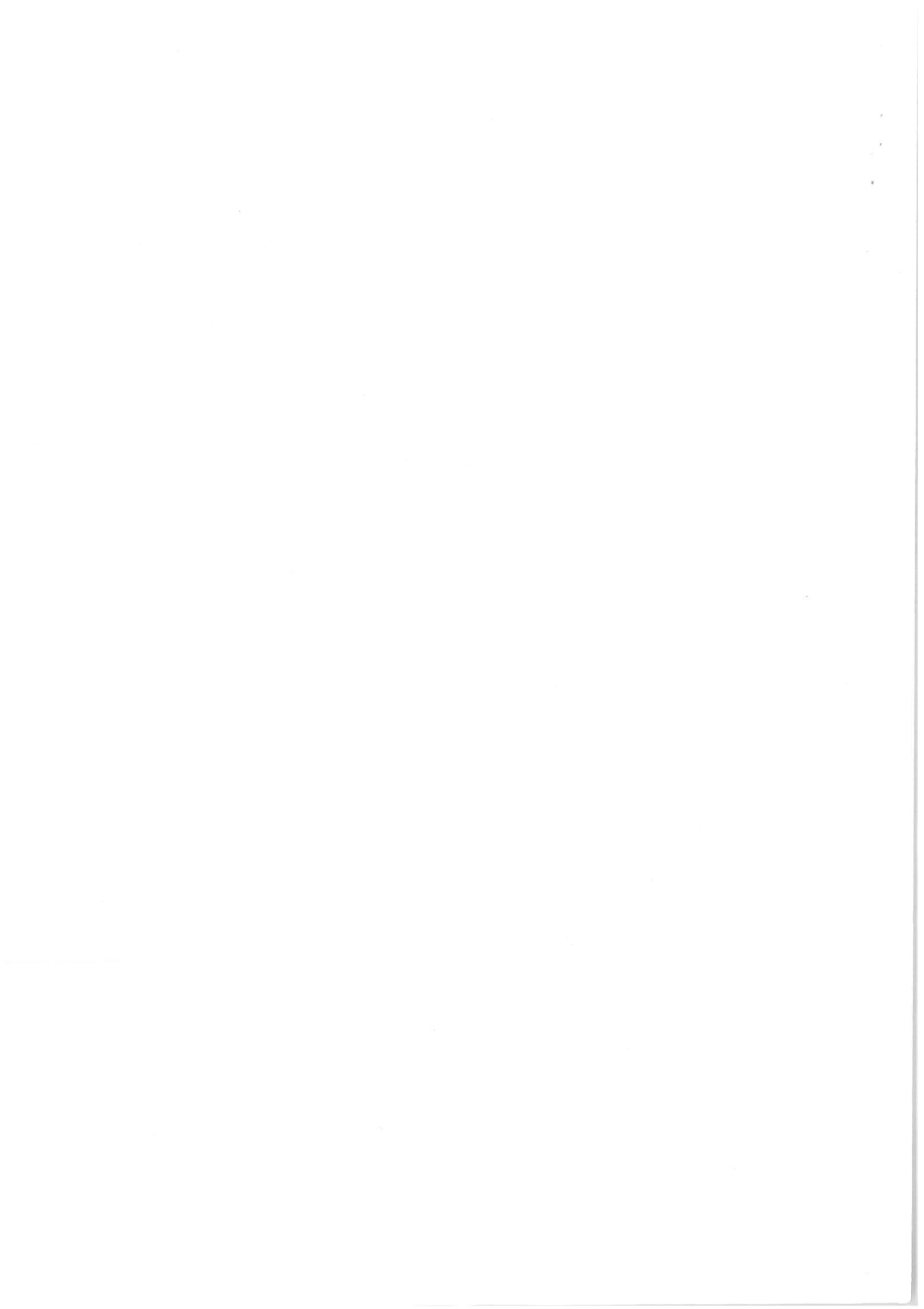
Fazio Vincenzo

Tortoreti Francesco

Per le OO.SS. Territoriali

CISL FP Pietro Chiaramonte

CGIL Conigliaro



Attività svolte da personale di categoria A/B/C/D in condizioni disagiate.
Si individuano le seguenti tipologie di disagio, profili professionali e misure:

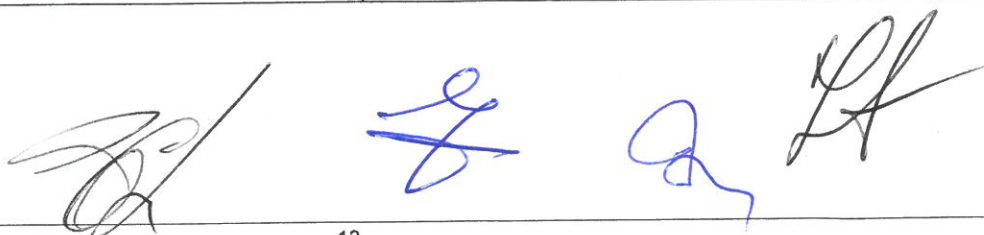
| | Tipologia disagio | Profili professionali | Valori giornalieri |
|------|---|--|--------------------|
| a.1. | Disagio derivante dalla diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto agli altri dipendenti comunali | | € 2,00 |
| a.2. | Servizi di front-office – | Tale indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente espleta tali servizi. Il riconoscimento del beneficio avviene su certificazione del responsabile del servizio | € 2,00 |
| | | | |

IV) Attività esposte a rischi

Attività svolte da personale di categoria B e C e D' clic comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica del lavoratore.

Si individuano le seguenti tipologie di rischio, profili professionali e misure:

| | Tipologia rischio | Profili professionali | Valori giornalieri |
|------|--|-----------------------|--------------------|
| b.1. | Rischi derivanti dall'essere adibito a vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione | Operai, | €2,00 |
| b.2. | Rischi derivanti dall'utilizzo di arnesi e materiali potenzialmente pericolosi, che possono arrecare nocumento al personale preposto | Operai e pulizieri | € 2,00 |
| | | | |



| | | | |
|------|--|------------------------------------|------|
| b.4. | Rischi derivanti dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi a specifiche prestazioni lavorative | | 2,00 |
| b.5. | Rischi derivanti dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi a prestazioni lavorative effettuate all'esterno, con particolare riferimento alle notifiche di atti entro il territorio comunale, sia in centro abitato che nelle contrade, ed alla complessa attività sottesa all'espletamento puntuale della mansione | Addetto posta e messo notificatore | 2,00 |

c) Attività implicanti il maneggio valori

Attività svolte da personale di categoria A, B e C che comporta, per legge, regolamento e/o provvedimento in via continuativa, maneggio di valori o denaro dell'ente, nonché detenzione di valori o denaro appartenenti all'ente, del quale si ha l'effettiva disponibilità. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportano maneggio di valori. La liquidazione delle competenze è disposta dal servizio di programmazione e gestione del fabbisogno del personale, su certificazione del responsabile del settore competente.

Si individuano le seguenti tipologie di maneggio, proli li professionali e misure:

| Tipologia maneggio | Profili professionali | Valori giornalieri |
|--|-----------------------|---|
| | | |
| Maneggio valori svolto dai soggetti di varie categorie che hanno avuto la nomina formale ad "agenti contabili" o loro sostituti (denaro, marche da bollo, buoni pasto) | | <p>€1,00 (per importi inferiori a € 100 al giorno)</p> <p>€ 2.00 (per importi tra € 101 e 1.000 al giorno)</p> <p>€ 2,50 (per importi superiori ai 1.000 al giorno)</p> |



COMUNE DI CAMPO FELICE DI ROCCELLA
(Prov. Palermo)

VERBALE N. 4

L'anno 2019, il giorno 29 del mese di ottobre, alle ore 11,00 a seguito convocazione per la definizione del contratto decentrato integrativo – parte giuridica - per l'anno 2019:
Sono presenti:

per la parte pubblica

Dott. Vincenzo Quagliana

(Segretario Comunale - Presidente delegazione trattante)

Per i componenti degli RSU locali:

Di Maggio Giuseppina

Fazio Vincenzo

Tortoreti Francesco

Per le OO.SS. Territoriali

CISL FP Pietro Chiaramonte

CGIL Conigliaro

Si discute dei criteri per la attivazione delle progressioni orizzontali. Si concorda che la progressione economica viene attribuita nella percentuale del 40% per categoria. Le parti hanno rilevato che nell'ambito della categoria D, in presenza delle posizioni organizzative, si creerebbe, a parità di fascia e categoria, un palese conflitto di interessi tra valutato e valutatore (titolare di P.O.). Pertanto si concorda di inserire una voce ove si stabilisce che per le categorie D e D3, titolari di posizione organizzativa, verrà formulata una graduatoria separata, redatta dal nucleo di valutazione. che a sua volta verrebbe valutato da un nucleo esterno all'Ente. Si concorda di sottoscrivere lo schema di contratto decentrato integrativo che al presente verbale si allega.

per la parte pubblica

Dott. Vincenzo Quagliana

(Segretario Comunale - Presidente delegazione trattante)

Per i componenti degli RSU locali:

Di Maggio Giuseppina

Fazio Vincenzo

Tortoreti Francesco

Per le OO.SS. Territoriali

CISL FP Pietro Chiaramonte

CGIL Conigliaro

UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2019

| DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE -ANNO 2019 | | Euro |
|--|-----------------------------------|-------------------|
| DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE O GIA' PREVISTE | | |
| Indennità di comparto | ART. 68, CO. 1 del CCNL 2016/2018 | 27.386,00 |
| Progressioni orizzontali 1999 al 2010 | ART. 68, CO. 1 del CCNL 2016/2018 | 74.415,04 |
| Posizioni organizzative | | |
| Riclassificazione agenti di polizia locale e pers. Ausiliario | CCNL 1999 Art.7 c. 7 | |
| Personale educativo asili nido | CCNL 2000 Art.31c.7 | |
| TOTALE destinazioni vincolate e storiche | | 101.801,04 |
| Totale Fondo Stabile | | 198.700,11 |
| Fondo Stabile disponibile | | 96.899,07 |
| Fondo variabile disponibile | | 5.000,00 |

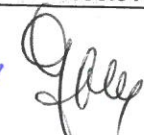

| | | |
|---|--|-------------------|
| Progressioni orizzontali dell'anno | ART. 68, CO. 1 del CCNL 2016/2018 | 15.000,00 |
| Posizioni organizzative dell'anno | | |
| Fondo compensi incentivazione performance organizzativa e indiv. | | 30.857,07 |
| Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza | | |
| Indennità di rischio dell'anno | ART. 70 bis, CO. 1, lett. b) del CCNL 2016/2018 | 8.500,00 |
| Indennità di disagio dell'anno | ART. 70 bis, CO. 1, lett.ab) del CCNL 2016/2018 | 992,00 |
| Indennità per specifiche responsabilità dell'anno | ART. 70 quinquies, CO. 1 del CCNL 2016/2018 | 8.000,00 |
| Indennità per specifiche responsabilità dell'anno | ART. 70 quinquies, CO. 2 lett. a) del CCNL 2016/2018 | 1.050,00 |
| Indennità di turno, reperibilità nonché compensi di cui all'art. 24 co. 1 del CCNL 14/9/2000, dell'anno | ART. 68, CO. 2, lett. d) DEL CCNL 2016/2018 | 31.000,00 |
| Indennità maneggio valori dell'anno | ART. 70 bis, CO. 1, lett. c) del CCNL 2016/2018 | 1.500,00 |
| Aggiuntivo per educatrici | | |
| Messi notificatori | | |
| Potenziamento servizi di viabilità urbana e stradale | ART. 56 quater, DEL CCNL 2016/2018 | 5.000,00 |
| TOTALE destinazioni dell'anno | | 101.899,07 |

| | | |
|----------------------------|------------------------|----------|
| Fondo lavoro straordinario | CCNL 01/04/1999 Art.14 | 3.916,75 |
|----------------------------|------------------------|----------|

| | | |
|---|--|------------|
| Sommano (totale destinazione + fondo straordinario) | | 105.815,82 |
|---|--|------------|

| |
|---------------------|
| TOTALE FONDO |
|---------------------|




COMUNE di
Campofelice di Roccella (PA)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Several handwritten signatures in blue ink are present. On the left is a small, stylized signature. To its right is a larger, more complex signature. Further right is another signature, and above it is a small, simple mark. To the right of that is a large, bold, stylized signature. Below this large signature is a smaller, simple signature. Finally, on the far right, there are two parallel diagonal lines.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempodeterminato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.²
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contrattazione nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

¹Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

²L'art. 8, comma 1, del CCNL consente la negoziazione annuale in merito ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate; in alternati - va può essere prevista un'unica fase di negoziazione che abbia la medesima durata del contratto integrativo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3³.

Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale⁴.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

³ "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% sub annuo, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa all'adirigenza."

⁴ L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari ad 1,00, per la categoria B l'indice è pari a 1,05, per la C a 1,15 e per la D a 1,225.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. Congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente⁵;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33⁶;

- f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
 - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)⁷.
5. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
 6. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
 7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4, 5 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione e la cessazione dal servizio in

⁵ Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

⁶ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

⁷ Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso."

corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari ad 1,00, per la B l'indice è pari a 1,05, per la C a 1,15 e per la D a 1,225.

4. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previstenell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delleresponsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettiviassegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.

In ogni caso, si fa espresso riferimento al sistema di valutazione della indennità di risultato dei titolari di P.O. approvato di provvedimento n° _____ del _____.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 10 – Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoliorganizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione⁸.
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria.
5. **Per le categorie D e D3 titolari di posizione organizzativa, verrà formulata una graduatoria separata, redatta dal nucleo di valutazione**
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (art. 16 , comma 3 del CCNL 21.05.2018).
7. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
8. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria.
9. Per il 2019 sono destinati € 15.000,00 alle progressioni con decorrenza dall'01.01.2019; le graduatorie di merito dovranno essere formate con la media delle valutazioni della performance del triennio precedente;
10. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria, fatto salvo quanto disposto al comma 1.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 12 – Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente verificate le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza

⁸ La norma del contratto nazionale prevede un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a venti - quattro mesi.

dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 13 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati nella tabella costituente **allegato n. 1** al presente CCI determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 con effetto dal 01.01.2019, fermo restando che le indennità correlate alle condizioni di lavoro rischiose, disagiate e relative al maneggio valori sono riconosciute per l'anno 2018, secondo i criteri contenuti nel previgente C.C.D.I.
- 4.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corrispondenza dell'indennità correlate alle condizioni di lavoro:

a) Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro
- Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per am-

biente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione

- b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.
- c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura indicata nell'allegato 1.

Art. 14

Indennità di servizio esterno P.M.

1. Al personale della Polizia Municipale che svolge attività in servizi esterni in via continuativa spetta l'indennità di servizio esterno, prevista dall'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/ maggio 2018,
2. La suddetta indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, tenendo conto sia dei rischi o derivante dalla esposizione a smog, fumi e agenti atmosferici, sia dei rischi e disagi peculiari dell'attività di vigilanza, che comporta un continuo confronto, spesso conflittuale, con soggetti inosservanti delle regole e dei comportamenti prescritti dalla normativa vigente.
3. Si individua la misura di € 2,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, da corrispondere, previa certificazione del Dirigente, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi esterni continuativi.
4. L'indennità spetta al personale di vigilanza preposto ai seguenti servizi/uffici:
 - a) Viabilità/Segnaletica;
 - b) Accertamenti ed Annona, relativamente all'attività di controllo agli ambulanti, accertamenti anagrafici e TARI, azioni combinate con le altre forze di polizia che richiedono l'espletamento di servizi esterni.
 - c) Polizia Giudiziaria, relativamente all'attività di sopralluoghi esterni, accertamenti edilizi, notifiche atti, controlli ambientali.
5. L'indennità in oggetto verrà corrisposta per ogni giorno di servizio per il personale preposto e non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018.
6. Per tutti i servizi/uffici indicati al comma 4 lett. b) e c) dovrà essere assicurato, ai fini della percezione dell'indennità, uno svolgimento di attività in servizio esterno almeno superiore al 60% dell'orario di servizio mensile.

Il personale dei suddetti servizi/uffici dovrà compilare, giornalmente e per ogni attività esterna, apposito modulo da sottoscrivere da parte del Responsabile del Servizio/Ufficio.

In mancanza di attestazione dell'espletamento del servizio per un periodo superiore al 60% dell'orario mensile non verrà disposto alcun pagamento dell'indennità, neanche parziale.
7. È escluso il pagamento della indennità per servizi esterni resi "una tantum" da personale normalmente addetto ad attività di ufficio, in occasione di manifestazioni e/o di attività che impegnano, eccezionalmente, tutto il personale di Corpo in servizi esterni, mancando, in tale ipotesi, il requisito della continuità.
8. I responsabili dei servizi/uffici indicati all'art. 4, lett. b) e c), anche al fine di incentivare le attività esterne svolte dal personale del Corpo, avranno cura di modulare le attività giornaliere e di pianificare le attività esterne mensili garantendo, ove possibile, il rispetto della superiore percentuale minima di servizi esterni.
9. Il pagamento dell'indennità di servizio esterno avverrà su base mensile, previa certificazione, da parte del responsabile, delle giornate di effettivo svolgimento delle attività in servizi esterni, da trasmettere direttamente al Settore Gestione Economica e Finanziaria.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

b) Responsabilità gestionale, che comprende

1. Responsabilità di procedimenti dispesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio/Dirigente

- L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00¹⁰, è determinato dal competente Dirigente applicando i criteri di cui alla scheda seguente "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
- Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
- Resta inteso che l'erogazione di detta indennità avverrà, con i criteri aggiuntivi sottoelencati:
- Al personale di categoria D (con esclusione dei titolari di P.O.):
 - a) In relazione alla attribuzione di responsabilità e/o coordinamento di servizi risultante da specifico atto formale;
 - b) In relazione alla effettuazione di procedura con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale.
- Al personale di categoria C o B:
 - in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale;
 - in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito

atto formale;

in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da atto formale con validità annuale.

TABELLA

Per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

¹⁰ Il contratto del 2018 individua l'importo massimo annuo di € 3.000,00.

| a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA | Max punti n. 15 |
|--|------------------------|
| 1) Autonomia operativa | Punti a 1 a 5 |
| 2) Grado di responsabilità | Punti a 1 a 5 |
| 3) Livello di responsabilità istruttoria | Punti a 1 a 5 |

| b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE | Max punti n. 15 |
|--|------------------------|
| 1) Resp. procedimenti di spesa | Punti a 1 a 5 |
| 2) Resp. di coordinamento | Punti a 1 a 5 |
| 3) Resp. realizzazione piani di attività | Punti a 1 a 5 |

| c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE | Max punti n. 15 |
|--|------------------------|
| 1) Responsabilità di processo | Punti a 1 a 5 |
| 2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi | Punti a 1 a 5 |
| 3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni | Punti a 1 a 5 |

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 40 a 45 Punti = €2.500,00;

Da 32 a 39 Punti = €2.000,00;

Da 25 a 31 Punti = €1.500,00;

Da 19 a 24 Punti = € 1.000,00;

Da 13 a 18 Punti = € 500,00;

2. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies comma 2¹¹ è riconosciuta fino ad un massimo di € 350 per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'Amministrazione Comunale, in sede di indirizzo, stabilisce il budget annuo per finanziare le indennità per specifiche responsabilità, che verranno riproporzionate in base a quanto previsto per ogni beneficiario.

Il dirigente o l'incaricato di funzioni dirigenziali, ha piena responsabilità, anche sotto il profilo di natura erariale, nell'individuare la specifica responsabilità dei dipendenti cui viene assegnata l'indennità.

Art. 16 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria D, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, può essere riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.

2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del presente CCDI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità.
3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 quinquies (specifiche responsabilità).

Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono
3. concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari e attuativi.
4. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

Art. 18 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. L'istituto delle reperibilità è disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018, al quale integralmente si rimanda.

Art. 19 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 60.
2. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.



Attività disagiate

ALLEGATO 1

Attività svolte da personale di categoria A/B/C/D in condizioni disagiate.
Si individuano le seguenti tipologie di disagio, profili professionali e misure:

| | Tipologia disagio | Profili professionali | Valori giornalieri |
|------|---|-----------------------|--------------------|
| a.1. | Disagio derivante dalla diversa articolazione dell'orario di lavoro rispetto agli altri dipendenti comunali | | € 2,00 |
| a.2. | | | |
| | | | |

IV) Attività esposte a rischi

Attività svolte da personale di categoria B e C e D' clic comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica del lavoratore.

Si individuano le seguenti tipologie di rischio, profili professionali e misure:

| | Tipologia rischio | Profili professionali | Valori giornalieri |
|------|--|--|--------------------|
| b.1. | Rischi derivanti dall'essere adibito a vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione | Operai, addetto posta, messi notificatori | €2,00 |
| b.2. | Rischi derivanti dall'utilizzo di arnesi e materiali potenzialmente pericolosi, che possono arrecare nocumento al personale preposto | Operai e pulizieri | € 2,00 |
| b.3. | Servizi di front-office – <i>(voce incluse disegni)</i> | Tale indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente espleta tali servizi. Il riconoscimento del beneficio avviene su certificazione del responsabile del servizio | |

| | | | |
|------|--|--|------|
| b.4. | Rischi derivanti dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi a specifiche prestazioni lavorative | | 2,00 |
| b.5. | Rischi derivanti dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi a prestazioni lavorative effettuate all'esterno, con particolare riferimento alle notifiche di atti entro il territorio comunale, sia in centro abitato che nelle contrade, ed alla complessa attività sottesa all'espletamento puntuale della mansione | | 2,00 |

c) Attività implicanti il maneggio valori

Attività svolte da personale di categoria A, B e C che comporta, per legge, regolamento e/o provvedimento in via continuativa, maneggio di valori o denaro dell'ente, nonché detenzione di valori o denaro appartenenti all'ente, del quale si ha l'effettiva disponibilità. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportano maneggio di valori. La liquidazione delle competenze è disposta dal servizio di programmazione e gestione del fabbisogno del personale, su certificazione del responsabile del settore competente.

Si individuano le seguenti tipologie di maneggio, proli li professionali e misure:

| Tipologia maneggio | Profili professionali | Valori giornalieri |
|--|-----------------------|---|
| | | |
| Maneggio valori svolto dai soggetti di varie categorie che hanno avuto la nomina formale ad "agenti contabili" o loro sostituti (denaro, marche da bollo, buoni pasto) | | €1,00 (per importi inferiori a € 100 al giorno) € 2,00 (per importi tra € 101 e 1.000 al giorno) € 2,50 (per importi superiori ai 1.000 al giorno) |