

Contratto
Decentrato Integrativo
del personale dipendente del
Comune di Sarezzo

TRIENNIO 2018 – 2020

Anno 2020

Luca Zaffelloni *Giulio Zaffelloni* *1*
Amministratore Delegato *Presidente* *Segretario*



Avuto presente che:

- ◆ in data 10 dicembre dell'anno 2020, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.);
- ◆ in data 11 dicembre 2020 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale hanno formulato la **preintesa** in ordine al C.C.D.I.;
- ◆ **l'organo di revisione dell'ente ha espresso**, con verbale in data 16 dicembre 2020, prot. n. 28874/2020, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, così come attestato dal Responsabile dell'Area economico finanziaria con propria relazione tecnico finanziaria del 15 dicembre 2020 prot. n. 28798/2020, e con relazione illustrativa Responsabile dell'Area amministrativa del 14 dicembre 2020, prot. n. 28551/2020, **parere favorevole sull'ipotesi di C.C.D.I.**;
- ◆ la **Giunta comunale, con deliberazione G.C. n. 170 in data 17 dicembre 2020, ha autorizzato il Segretario Generale dell'Ente, dott.ssa Mariateresa Porteri, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente**

il giorno 18 dicembre 2020 ha avuto luogo l'incontro tra

- 1 la **Delegazione di parte pubblica** composta da:

dott.ssa Mariateresa Porteri, *in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica*

dai sigg.ri in qualità di componenti nominati dalla Giunta comunale

dott. Gianfranco Secchi

dott.ssa Silvia Zanotti

- 2 le **Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)**

Stefania Tononcelli

Fernanda Morzenti

Laura Fernanda Zanardelli

Gloria Lombardo

- 3 le seguenti **Organizzazioni sindacali territoriali** firmatarie del CCNL

CISL FPS – Mauro Scaroni

CGIL FP – Francesca Butturini

DICCAP –

UIL FPL -----

CSA -----



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 24 gennaio 2018;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 144 del 1 ottobre 2018, e **integrato con delibera G.C. n. 180 del 21 dicembre 2018**;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il

Sanf. Landelli *Dezob* *Antonio* *Belonetti*



- personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020.
 3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
 4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
 5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
 6. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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; nel qual 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 trenta giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

Luigi Lanzetta
Audi
G. M. G. M.
C. M. G. M.
5
G. M. G. M.



TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 5 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione complessiva del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione AEF n. 618 del 10 dicembre 2018 (€ 205.199,16).
3. *Per l'anno 2018* le risorse variabili sono state individuate con deliberazione G.C. n. 164 del 3 dicembre 2018 (€ 25.280,48).
4. *Per l'anno 2019* le parti prendono atto di quanto contenuto nella premessa alla "Direttiva alla delegazione di parte pubblica" di cui alla delib. GC n. 49 dell'8 aprile 2019 che recita:
 - *l'ente non ha rispettato il vincolo dell'obiettivo di pareggio di bilancio nel 2018 con riferimento al saldo finanziario pari o superiore allo zero e che ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies, 2° periodo del D.Lgs 165/2001 non è consentito l'incremento del fondo con risorse variabili in caso di mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;*
 - *la circolare n. 3 del 14 febbraio 2019 del Ministero dell'Economia e delle Finanze ha tuttavia chiarito che le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della legge 2012, n. 243 o, più in generale degli obiettivi di finanza pubblica si intendono riferite all'equilibrio di cui all'art. 1 comma 821 della legge 30 dicembre 2018, n. 145*
 - *il Comune di Sarezzo è in equilibrio avendo registrato nel 2018 un risultato di competenza non negativo, come risulta dall'allegato di verifica degli equilibri di cui allo schema di Rendiconto 2018, approvato con deliberazione G.C. n. 44 del 25 marzo 2019, ed è quindi in regola con il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;*
 - *sul punto vi sono interpretazioni che non sono in sintonia con la linea argomentativa svolta dall'ente ed è quindi necessario, prima di procedere all'inserimento effettivo delle risorse variabili, avere un chiarimento normativo o acquisire in proposito un parere formale da parte dello stesso Ministero dell'Economia e delle Finanze (Quesito inoltrato il 6 maggio 2019 all'IGOP del MEF);*



della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo che va ad incrementare il Fondo delle risorse per tutto il personale dipendente è pari a 5.655,56.

Per l'anno 2019 il Fondo delle risorse del personale dipendente diventa pari a € 244.463,51

Per l'anno 2020 il Fondo delle risorse del personale dipendente è pari a € 249.349,13.

La costituzione complessiva del fondo delle risorse decentrate anno 2020 è stata effettuata con determinazione AEF n. _____ del _____ 2020.

9. Il fondo complessivo finanzia le quote dell'indennità di comparto pagata dal fondo (2018 ⇒ € 30.201,11; 2019 ⇒ € 29.726,11; **2020: ⇒ € 29.684,77**), le progressioni economiche storiche pagate dal fondo (2018 ⇒ € 108.894,11; 2019 ⇒ € 113.748,65; **2020: ⇒ € 124.406,93**) e l'indennità al personale ex VIII qf. (2018, 2019 e **2020 ⇒ € 387,34**).

10. Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a € 97.077,61.

Le risorse disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a € 100.601,41

Le risorse disponibili per l'anno 2020, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a € 94.870,09

11. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

Art. 6 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;



- e) le specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
- f) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Luigi Lamberti

Luigi Lamberti
Luigi Lamberti
Luigi Lamberti



Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - 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 gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - 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 quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance 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;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2018/2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:
- 5.

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019*	2020*
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo;	€ 8.000,00 (€ 8.000,00)	€ 8.750,00	€17.000,00



Premi correlati alla performance individuale, di cui € 1.000,00 per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 10 del presente contratto integrativo	€ 21.549,61 (€ 24.886,98)	€ 27.201,41	€17.280,29
Indennità condizionali di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo.	---	€ 3.500,00	€3.264,00
Indennità di disagio e indennità maneggio valori ai sensi del CCDI 2016-2017 approvato in data 11 ottobre 2017	€ 4.500,00 (€ 3.872,00)	---	---
Indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente.	---	€ 30.500,00	€30.530,00
Indennità di turno, rischio, orario notturno, festivo e notturno-festivo, (art. 41 ccnl 22/1/2004)	€ 31.700,00 (€ 31.372,00)	---	---
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 del presente contratto integrativo, e per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo;	---	€ 13.850,00	€14.050,00
Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B, C e D	€ 11.500,00 (€ 10.750,00)	---	---
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 21 e 22 del presente contratto integrativo	---	€ 3.000,00	€ 2.400,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	€ 15.000,00 (€ 13.342,00)	€ 10.000,00	€ 6.545,80
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 16 del presente contratto integrativo (comprensivo quote di recupero evasione ICI -art. 59, comma 1, lettera p. Dlgs 446/1997-)	€ 4.028,00 (€ 4.053,92)	nel limite max di € 3.000,00	nel limite max di € 3.000,00
Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	nel limite max di € 800,00	nel limite max di € 800,00	nel limite max di € 800,00
	€ 97.077,61	€ 100.601,41	€ 94.870,09

* Dall'anno 2019 la quota complessiva è incrementata di € 7.903,34 di cui € 7.321,60 (art. 67 c.2 lett. a) e di € 581,74 (differenziale progressioni)

Handwritten signature: Paolo F. Zanetti

Handwritten signature: [Illegible]

Handwritten signature: [Illegible]



QUOTE DI INCENTIVO CHE NON RIENTRANO NEL LIMITE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2016

Sono altresì disponibili per il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi le seguenti risorse, non computate all'interno del tetto del salario accessorio, finalizzate a:

- incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 (sia per *Incentivi art. 113 del D. Lgs. 50/2016 "maturati" dal 16.04.2016 al 31.12.2017, sia per incentivi 163/2006 fino al 15.04.2016 e incentivi art. 113 del D. Lgs. 50/2016 dal 01.01.2018*) → *Regolamento approvato con delib. C.C. n. 65 del 30 novembre 2016;*
- incentivi per accertamenti IMU e TARI (L. 145/2018);
- incentivi relativi a contratti di sponsorizzazioni, *nuovi* accordi di collaborazione, *nuove* convenzioni, protocolli d'intesa con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali (art. 43 della legge 449/1997 e art. 4 c. 4 del CCNL del 5.10.2001);

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019**	2020**
Incentivi tecnici (Allegato A):			
- <i>Incentivi 163/2006 fino al 15.04.2016</i>	€ 5.864,89		
- <i>incentivi art. 113 del D. Lgs. 50/2016 "maturati" dal 16.04.2016 al 31.12.2017</i>		€ 5.407,53	
		+	
- <i>incentivi art. 113 del D. Lgs. 50/2016 dal 01.01.2018</i>		€21.955,45	€ 5.806,11
Incentivi relativi all'accertamento dell'imposta municipale propria e della TARI (Allegato B)		€ 0	€ 0
Incentivi per prestazioni derivanti da convenzioni accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati dirette a fornire ai medesimi consulenze e servizi aggiuntivi a titolo oneroso (successivi al 21 maggio 2018) (Allegato C)		€ 2.800,00	€ 2.800,00
Compensi ISTAT per censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2019 (Allegato C)		€ 4.092,70	€ 3.770,79

**** Le quote 2019 e 2020 sono state aggiornate in base a quanto erogato. Le quote possono essere ulteriormente incrementate automaticamente ricorrendone i presupposti.**

Art. 8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;



2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e nel presente CCI (Allegato D)*
3. Per il triennio 2018/2020 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO, come definite all'art.7 comma 4, non possono eccedere il limite di € 15.000,00 nel 2018, di € 11.000,00 nel 2019 e di € 8.000,00 nel 2020, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2 comma 3 del presente contratto;
- b. Il numero di progressioni economiche orizzontali possibili nel 2018 è pari al 30% (*con arrotondamento all'unità superiore per ciascuna categoria*) del personale delle singole categorie B (B1 e B3), C e D, (con la precisazione di cui ai punti successivi) che ha titolo a partecipare alla selezione ai sensi del successivo paragrafo *-Requisiti di partecipazione-*. Nell'anno 2019 la percentuale sopra indicata sarà pari al 25% mentre nel 2020 sarà pari al 20%.....

..... ad eccezione del personale di categoria B per il quale la percentuale di coloro che hanno titolo ad usufruire di una progressione orizzontale viene incrementata dal 20% al 30%.

- c. Considerato che il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede:
 - due modalità di valutazione differenti, con l'utilizzo di parametri e criteri non comparabili, una modalità valida per il personale dipendente e una per il solo personale incaricato di posizione organizzativa (*presupposto indispensabile per l'attribuzione della progressione economica orizzontale è l'applicazione di una omogeneità di criteri di valutazione che non penalizzi determinate categorie di personale, in virtù di specifici parametri valutativi*),
 - che il personale di categoria D incaricato di posizione organizzativa valuti il personale di categoria D, non PO, assegnato all'Area con la conseguenza che potrebbero essere inseriti nella medesima categoria il valutatore e il valutato, con effetti potenzialmente distorsivi nel meccanismo di valutazione,si ritiene corretto considerare l'Area delle posizioni organizzative come se la stessa costituisse, ai soli fini della progressione orizzontale, un gruppo a sé stante che partecipa alla selezione per la progressione economica in base al meccanismo descritto al successivo punto d).
- d. Il meccanismo di calcolo per definire il personale della Categoria D ai quali riconoscere la progressione economica è il seguente:
 - la percentuale prevista (*30% con arrotondamento nel 2018*) viene calcolata sulla consistenza complessiva del personale di categoria D (comprensiva

Renzo Santelli

Luca

Antonio

Filomena



- quindi anche delle figure incaricate di posizione organizzativa) avente titolo a partecipare alla selezione per la progressione economica,
- il numero percentuale trovato viene ripartito nelle singole categorie (personale di cat. D senza posizione e personale di cat. D con posizione organizzativa) in modo proporzionale alla loro consistenza.
 - in caso di valori decimali, al fine del raggiungimento della percentuale prevista (30% con arrotondamento all'unità superiore), verrà data la preferenza nella progressione al personale della categoria che avrà registrato il valore decimale più alto.

Requisiti di partecipazione

- a. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. B		Cat. C		Cat. D	
B1		C1		D1	
B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
B3	3 anni	C3	4 anni	D3	5 anni
B4	4 anni	C4	5 anni	D4	6 anni
B5	4 anni	C5	5 anni	D5	6 anni
B6	4 anni	C6	5 anni	D6	6 anni
B7	4 anni			D7	7 anni
B8	5 anni				

- b. In caso di sanzioni disciplinari, superiori al richiamo verbale, irrogate nel biennio antecedente alla sottoscrizione del presente Contratto integrativo non sarà possibile la partecipazione alla selezione per acquisire la posizione economica superiore.

Procedure selettive e criteri di valutazione

- a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^a gennaio dell'anno di riferimento, ad eccezione delle progressioni economiche di nuova istituzione la cui decorrenza è prevista dal 1 aprile 2018.
- b) La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nella scheda di valutazione delle performance, nel triennio a quello di attribuzione considerando il solo punteggio relativo alla "Performance individuale. Comportamenti organizzativi" della scheda di valutazione.
- c) Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità pari al 30 % nell'anno 2018, al 25% nell'anno 2019 e al 20% nell'anno 2020, **ad eccezione della categoria B per la quale la percentuale è incrementata al 30 %** (con arrotondamento all'unità superiore) dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria.



- d) Ha titolo di priorità nella progressione orizzontale chi, pur avendo nel tempo beneficiato di una progressione verticale, risulta avere una anzianità di almeno 10 anni nella posizione economica di livello iniziale della categoria di riferimento (B1, B3, C1, D1), (per quanto riguarda l'anno 2018 la progressione verticale deve essere avvenuta nell'anno 2008, per il 2019 nell'anno 2009), a condizione che il personale sia collocato entro i primi dieci posti nella graduatoria di merito, sempre che abbia ottenuto la media di punteggio prevista per ottenere la progressione di cui alle lett. e) e lett. f).
- e) In caso di parità di punteggio nella valutazione media del triennio la progressione economica è riconosciuta al dipendente secondo i seguenti criteri:
- maggiore anzianità nella posizione economica
 - essere collocato nella posizione economica più bassa
 - aver ottenuto il punteggio più alto in uno degli anni del triennio
- f) In caso di ulteriore parità (una volta applicati i criteri sopra indicati) hanno diritto al riconoscimento della progressione economica tutti i dipendenti collocati a pari merito nella graduatoria anche in deroga al limite numerico definito per ciascuna categoria. L'eccedenza percentuale che eventualmente si registrerà per effetto di tale superamento verrà recuperata a valere sulle progressioni dell'anno successivo al fine di mantenere inalterata nel triennio la quota percentuale prevista per le progressioni economiche.
- g) Pur avendo titolo a partecipare alla selezione non possono tuttavia ottenere la progressione coloro che non hanno raggiunto nell'ultimo triennio (2015-2016-2017) almeno la media di 56,66 punti nella valutazione (verificato che la somma massima dei punteggi attribuibili nel triennio è pari a 200 punti - 2015→max pt.80, 2016→max pt.60 e 2017→max pt.60-. Una valutazione pari a 56,66 equivale a pt. 85 su base 100), per la categoria D, mentre per le categorie C e B la media da realizzare è pari a 53,33 (La valutazione equivale a pt. 80 su base 100).
- h) Per quanto riguarda le selezioni successive alla prima, relative al triennio 2016-2018 e al triennio 2017-2019, fermo restando la facoltà di revisione delle presenti clausole in accordo tra le parti in sede di verifica annuale, non possono ottenere la progressione economica coloro che nel triennio di riferimento non hanno raggiunto la media di pt. 51 nella valutazione (il valore è riparametrato in quanto nei trienni successivi al primo è 60 il punteggio massimo raggiungibile per ciascun anno. Una valutazione pari a 51 equivale a pt. 85 su base 100) per la categoria D, mentre per le categorie C e B la media da realizzare è pari a pt. 48 (La valutazione equivale a pt. 80 su base 100).
- i) Per l'anno 2019 le progressioni orizzontali di cui alla lett. d) del presente paragrafo non concorrono a determinare il raggiungimento della quota percentuale disponibile per le progressioni dell'anno 2019 ma vanno considerate progressioni aggiuntive alla percentuale prevista del 25% di categoria.
- j) Con riferimento alla Dichiarazione congiunta n. 1 del CCI 2018-2020-Anno 2018, le parti ritengono per l'anno 2019 e 2020 di non definire un eventuale punteggio aggiuntivo alla media delle valutazioni del triennio precedente, da assegnare ai partecipanti alla selezione per la progressione economica orizzontale.

Luca Lanzelli

André
G. Rossi

Severino



CAPO II Performance organizzativa e individuale

Art. 9 Disciplina della performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse destinate alla performance organizzativa complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato con apposito atto dal Segretario comunale ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come risultante dalla scheda di valutazione redatta dal competente responsabile di area.
4. Per l'anno 2018, le risorse destinate a finanziare la performance organizzativa sono pari a € 8.000,00, per l'anno 2019 le stesse ammontano a € 8.750,00.

Per l'anno 2020, le risorse destinate a finanziare la performance organizzativa, in considerazione della particolare attività prestata in presenza dal personale per fronteggiare l'emergenza da Covid-19, viene stabilita in € 17.000,00.

Tale quota remunererà i seguenti progetti:

1. Progetto gestione dell'emergenza*

- Coordinamento e gestione delle azioni di comunicazione legate alla evoluzione dell'emergenza da COVID 19- COC (2)
- Attivazione e gestione Numero unico Coronavirus (3/4)
- Attività legate alla emergenza delle pratiche cimiteriali (2)
- Attivazione e funzionamento del COC (3)
- Comunicazioni alle attività produttive e gestione parziale dei buoni spesa (1)
- Logistica e approntamento uffici e nel territorio in relazione all'emergenza (4/5)
- Attività di assistenza presso la RSA (11)
- Interventi di carattere socio-economico rivolto ai singoli e alle famiglie che hanno sofferto le conseguenze della crisi pandemica covid-19: emergenza alimentare, emergenza abitativa ecc. (2)
- Adempimenti legati alla gestione amministrativa in RSA per fronteggiare l'emergenza COVID-19 (3)

** nella parentesi il numero dei dipendenti che partecipano al progetto. Ai progetti sopra elencati partecipano 33 dipendenti.*

2. Riorganizzazione delle mansioni dell'ufficio bilancio attraverso la redistribuzione alle altre dipendenti delle attività svolte da personale assente.

3. Attivazione modalità semplificate nella gestione dei servizi scolastici attraverso la messa in funzione



del nuovo applicativo Hermes.

Criteria di erogazione

La quota da erogare ai singoli dipendenti per la loro partecipazione al Progetto Covid-19 verrà erogata in base alla rendicontazione di cui all'allegato prospetto (Allegato A).

Per quanto riguarda i restanti progetti da remunerare, la quota verrà assegnata in base alla rendicontazione fornita dal Responsabile di area

Art. 10

Disciplina della performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di area in collegio con il Segretario comunale nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. **La scheda da considerare ai fini della corresponsione del Premio di produttività, modificativa della precedente nella parte in cui viene previsto il coefficiente di presenza è quella allegata al presente CCID. (Allegato B)**
3. Come previsto nell'art. 5, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui alla successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

Luca Lanzetta

Andre

Arb
Quarta

Selezioni



5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio riferito alla "Performance individuale. Comportamenti organizzativi", e attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Si stabilisce altresì che non verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale relativa ai soli comportamenti organizzativi (60 pt) (*rimane esclusa la quota relativa ai progetti di gruppo del PDO -40 pt- che è sempre attribuibile*) ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni ;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c).(condono edilizio, Istat, avvocatura, IMU TARI, accordi di collaborazione ecc.)
- Indennità per specifiche responsabilità
- Progetti di performance organizzativa
- Progressioni economiche orizzontali

per un importo superiore ad una mensilità lorda della propria categoria di appartenenza, rapportata alla tipologia dell'orario di lavoro del dipendente:

Categoria/Posizione economica	Tetto massimo pari ad una mensilità	Categoria/Posizione economica	Tetto massimo pari ad una mensilità
B1	1.547,53	C3	1.829,95
B2	1.572,52	C4	1.886,31
B3	1.627,96	C5	1.954,40
B4	1.651,25	C6	2.007,73
B5	1.678,47	D1	1.896,52
B6	1.707,57	D2	1.986,90
B7	1.771,66	D3	2.172,89
B8	1.810,00	D4	2.263,47
C1	1.741,14	D5	2.362,21
C2	1.781,57		



Art. 11 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono nell'anno di riferimento le valutazioni più elevate, con riferimento al parametro "*Performance individuale. Comportamenti organizzativi*" (scheda di valutazione) è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Il valore medio pro capite dei premi è il valore medio procapite dei premi di performance individuale attribuiti sulla base della scheda di valutazione allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. Il calcolo della quota massima del 10 % va effettuato per singola categoria (B,C e D escluse le PO), e non a livello complessivo. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) non aver percepito il premio individuale nell'anno precedente
 - b) superiore valutazione media del triennio precedente (2015-2017 in prima applicazione)
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente
 - d) più giovane età anagrafica.
3. Per il triennio 2018-2020, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota annuale pari a € **1.000,00 annui**. Questa quota sarà ripartita in parti uguali tra coloro ai quali può essere attribuita (*max il 10% per categoria del personale valutato positivamente*)
4. Qualora dal seguente calcolo:
$$n^{\circ} \text{ dipendenti (max 10\% per categoria)} * 30 \% \text{ del valore medio pro-capite}$$
dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma 3 (€ 1.000,00) si ridetermina in diminuzione la percentuale del 10% indicata al comma 2 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.
5. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 3 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

Prof. Lanzetta

Scudo

Stella

Alfieri

Belonvestri



CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 12

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di area di concerto con il Segretario comunale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono opportunamente rapportati agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019. Solo per l'anno 2018, le indennità di cui agli artt. 13, 14, 15 verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto integrativo.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.
11. Gli attuali atti che identificano gli aventi diritto in base ai criteri previsti dal precedente contratto integrativo cessano la loro efficacia al 31.12.2018 ad eccezione di quelli relativi alle specifiche responsabilità previste all'art. 15 del presente CCI.
12. Qualora, invece, dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.



Art. 13

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

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

Disagio

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto di rendicontazione, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Rischio

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

Land. Landelli

Andr. Ghisla
Aut.
F. Neri



- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Maneggio valori

10. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma;
- non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

11. Dà luogo al riconoscimento della indennità condizioni di lavoro l'espletamento di mansioni relative al maneggio di valori (denaro contante) superiori a € 10.000,00 annui.

12. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze



Indennità condizioni di lavoro. Riepilogo

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

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	Personale esposto a disagio	€ 2,00	€ 300,00
B	Personale esposto a rischio	€ 2,00	€ 2.000,00
C	Personale adibito a funzioni implicanti maneggio di valori (≥ 10.000 €)	€ 2,00	€ 1.200,00

13. L'importo corrisposto al personale per compensare il disagio o il maneggio valori non può essere mensilmente di valore più elevato dell'importo corrisposto per i fattori di rischio.

14. Nel caso si verifichi la concomitanza di più fattori rilevanti (A e/o B e/o C) l'indennità condizioni di lavoro verrà corrisposta:

- con una maggiorazione del 50% (€ 3,00) al verificarsi di due condizioni di lavoro;
- con una maggiorazione del 100% (€ 4,00) al verificarsi di tutte e tre le condizioni di lavoro.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Responsabili di area di concerto con il Segretario comunale, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità;
- L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentiti i Responsabili di area sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

A) Sostituzione del Dirigente/Posizione organizzativa nella firma di atti a valenza esterna:

Land. Lantell.

André
Alberto
23
Elisabetta



Fermo restando il rispetto delle normative e delle disposizioni contrattuali vigenti, l'assegnazione di compiti, funzioni e atti a rilevanza esterna non espressivi di volontà in nome e per conto dell'ente che non diano luogo alla attribuzione di posizione organizzativa perché di entità non rilevante, consente il riconoscimento di una indennità in misura proporzionale alla retribuzione di posizione del Dirigente/P.O. sostituito, entro i seguenti valori massimi:

- € 2.000,00, in caso di sostituzione di una figura dirigenziale;
- € 1.500,00, in caso di sostituzione della posizione organizzativa.

I valori si riferiscono alla sostituzione del Responsabile di area. Nel caso di individuazione di più figure all'interno dell'area per la sostituzione del Responsabile l'importo indicato andrà suddiviso tra i dipendenti individuati. Il valore economico assegnato per la sostituzione della posizione organizzativa dell'Area economico finanziaria è pari a € 750,00 in considerazione della presenza nell'area di personale di una Posizione organizzativa che svolge parzialmente questa funzione e la cui remunerazione è assorbita nella relativa indennità di posizione.

B) Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni) e responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:

- responsabilità procedimento con espressione di firma su atti complessi relativi alla gestione economica e previdenziale del personale di spesa (fino ad un massimo di € 1.000,00);
- responsabilità nella gestione delle attività di comunicazione e delle attività di informazione per le quali, in relazione al livello di autonomia, di responsabilità e competenza professionale delle figure di cat. D incaricate, ai sensi dell'art. 18 bis del CCNL, viene prevista una valorizzazione al fine di garantire una ottimale attuazione dei compiti e funzioni connessi alle suddette attività (fino ad un massimo di € 1.000,00);
- responsabilità nella gestione delle attività di progettazione, redazione, gestione e consuntivazione di progetti esteri e di progetti a rilevanza nazionale proposti dal servizio Informagiovani, in relazione al livello di autonomia, di responsabilità e competenza professionale della figura di cat. C incaricata (fino ad un massimo di € 700,00).

C) Responsabilità nel coordinamento di Servizi attribuita in assenza di figura direttiva:

- responsabilità relativa all'esercizio di alcune funzioni ascrivibili a categoria superiore, in mancanza di condizioni per l'affidamento delle mansioni superiori. L'indennità viene riconosciuta al personale di cat. C incaricato di coordinamento di U.O. laddove non sia presente, nella



dotazione organica del servizio (rif.: *Assetto organizzativo deliberato con atto di G.C. n. 174 del 10 dicembre 2018*) la figura direttiva (cat. D) (fino ad un massimo di € 600,00);

D) Coordinamento squadre:

- responsabilità nella gestione di squadre di lavoro. Viene corrisposta al personale di categoria B incaricato del coordinamento degli operai (fino ad un massimo di € 500,00).

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 2.500,00.

3. 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. *Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.*

La dicitura "Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente" viene modificata con la seguente: Qualora l'assenza del dipendente superi i 15 giorni consecutivi l'indennità prevista verrà ridotta in base alla presenza effettiva, da conguagliare a fine anno.

4. Qualora dalla applicazione del presente articolo la somma delle indennità superi la quota destinata al loro finanziamento si dovrà procedere ad una riparametrazione proporzionale delle indennità al fine di non superare il limite complessivo citato.

Art. 15

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli Uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette; Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:



- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) e c) del comma 1 è di competenza del Responsabile PO competente definire – con apposito atto scritto e motivato – l’affidamento delle relative funzioni di responsabilità; in ciascuna delle casistiche contemplate l’indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui;

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l’indennità annua lorda di € 350,00;

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l’indennità di importo maggiore;

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.



CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16

Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari (*es. Accordi di collaborazione con enti, Protocolli d'intesa per gestione di attività specifiche ecc.*).
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi accordi stipulati o nei relativi regolamenti, con atto del Responsabile PO dell'Area competente. Per i Responsabili di Area vi provvede il Segretario comunale.

3. I proventi e contributi di cui alle lett. a), b) e c) del comma 1 relativi a nuove convenzioni, o nuovi accordi di collaborazione, protocolli d'intesa stipulati con soggetti pubblici o privati, e finanziati dagli stessi, successivamente all'entrata in vigore del Contratto nazionale di lavoro (21 maggio 2018) vanno esclusi dal rispetto del limite del fondo risorse decentrate 2016. In tale limite vanno invece ricomprese quelle quote relative alle fattispecie di cui al comma 1 che hanno concorso alla definizione del limite del fondo accessorio 2016.

4. I criteri relativi alla incentivazione del personale impegnato in attività relative alle prestazioni previste dalle convenzioni o accordi di collaborazione di cui al comma 3 è contenuto nell'Allegato C del presente contratto decentrato.

Art. 16-bis

Criteri relativi alla erogazione dei compensi di cui all'art. 16 del CDI

Handwritten signature: Randi Zantelli

Handwritten signature: [Illegible]



1. I proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati che danno titolo alla erogazione di forme di incentivazione, soggette al limite del fondo risorse decentrate 2016, sono le seguenti:

Compensi per funzioni di Sportello camerale (Protocollo d'intesa con CC.IAA.)

- a. Per quanto riguarda il servizio di Sportello camerale, di cui al Protocollo d'intesa approvato dall'Amministrazione con delibera n. 99 del 19 giugno 2008, e rinnovato da ultimo con delibera G.C. n. 86 del 1 giugno 2016, la quota riconosciuta dalla Camera di Commercio per il funzionamento dello Sportello camerale ai sensi della convenzione verrà integralmente (100%) destinata al personale dell'ufficio incaricato (Servizi di comunicazione), una volta dedotti i costi relativi al funzionamento del servizio.
- b. La liquidazione viene effettuata a fine anno con provvedimento del Responsabile dell'Area amministrativa, sulla base della rendicontazione effettuata dalla Camera di Commercio.
- c. Il compenso previsto per incentivare le prestazioni del personale sarà pari ad una quota variabile tra € 900,00 e € 1.000,00.

Compensi per accordi di collaborazione con il Comune Erbusco per la gestione economica e previdenziale del personale dipendente

- a. L'Amministrazione ha stipulato un accordo di collaborazione con il Comune di Erbusco (delib. G.C. n.143/2017), in base al quale personale del nostro ente garantisce le attività relative alla gestione economica e previdenziale del personale del Comune interessato.
- b. L'art. 4 co 4. del CCNL stipulato il 5 ottobre 2001 stabilisce che una quota degli introiti derivanti da convenzioni con soggetti pubblici, diretti a fornire ai medesimi soggetti a titolo oneroso consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, possono essere destinate al trattamento accessorio del personale interessato
- c. La quota che il Comune di Erbusco riconosce per le prestazioni aggiuntive rese è pari a € 6.000,00
- d. L'Amministrazione stabilisce che la quota destinata a compensare la produttività del personale che effettivamente svolge le funzioni previste nell'Accordo di collaborazione di cui trattasi sia pari a € 2.000,00.
- e. La liquidazione viene effettuata a fine anno con provvedimento del Responsabile dell'Area Economico finanziaria, sulla base della rendicontazione effettuata dal personale interessato dall'accordo.



Art. 16-ter Compensi al messo notificatore

1. Per quanto riguarda l'attività di notifica l'Amministrazione intende destinare il 100% della quota incassata per il rimborso spese per ogni notificazione di atti delle amministrazioni esterne fino ad un massimo di € 800,00. (*Quote introitate dall'amministrazione: anno 2018 ⇒ € 2.056,3; anno 2019 ⇒ € 1.060,38; anno 2020 ⇒ € 375,00*)
2. Questo fondo è destinato all'erogazione di incentivi di produttività a favore di chi ha svolto effettivamente le funzioni di notificazione degli atti.

Art. 17 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016) (Allegato A);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - fondo per accertamenti IMU e TARI (L. n. 145/2018) (Allegato B)
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile dell'Area competente. Per i Responsabili di area vi provvede il Segretario comunale.
3. Le Parti, appurato che "gli incentivi per funzioni tecniche disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. 50/2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate *ex lege* facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017" (*deliberazione n. 6/2018 dalla Sezione delle autonomie della Corte dei conti*), definiscono con il presente contratto, all'Allegato A, i criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 citato, che dovranno essere recepiti in apposito regolamento.

Luigi Santelli

29
Santelli
Santelli
Santelli



Art. 18
Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO dell'Area competente;
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67 c. 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.



CAPO V Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio.

Art. 19 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 20 Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, 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 di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - 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. 7 del CCNL 21/05/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Luca Zambelli

31
Selonvetti



Art. 21 Indennità di servizio esterno

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 2.000,00
2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 2 al giorno.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria della giornata di servizio.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 22 Indennità di funzione

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma annuale per un importo massimo pari ad € 1.000,00. (L'importo delle singole indennità può variare da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00)
2. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di categoria C o di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Sarezzo;
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 - c) 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 enti;



d) L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene individuato con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, in base alle seguenti specifiche:

Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
Agente addetto al coordinamento e controllo di Cat. C	max € 1.000,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

Luigi Santelli

Luigi Santelli
Antonio
Monte



CAPO VI

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 23

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. La retribuzione di risultato dei titolari di P.O. deve essere erogata sulla base di criteri predefiniti. Deve essere destinata a questa finalità una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
2. La quota da prendere a riferimento per l'individuazione della percentuale è la somma delle quote destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di P.O. nell'anno 2016.
3. I criteri per l'erogazione delle indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa sono i seguenti:
 - la quota destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di P.O. del Comune di Sarezzo è pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste;
 - per determinare quale sarà l'importo da liquidare a ciascun titolare viene inizialmente individuata una quota teorica per ciascuna posizione organizzativa corrispondente alla somma da erogare al titolare di P.O. nel caso raggiungesse nella valutazione un punteggio pari a 100;
 - questa quota teorica viene individuata suddividendo la quota totale tra tutti i titolari di posizione organizzativa in misura proporzionale al peso economico della posizione medesima → La formula è la seguente: *Quota totale : peso economico di tutte le posizioni = quota teorica X : peso economico della posizione interessata*;
 - la quota effettiva da attribuire a titolo di indennità di risultato viene calcolata attraverso un calcolo proporzionale sulla base del punteggio effettivamente realizzato → La formula è la seguente: *Quota teorica : 100 = quota da erogare X : punteggio realizzato*);
4. Nel caso i titolari di P.O. non ottengano un punteggio pari 100 si realizzeranno dei resti che andranno a confluire in un apposito fondo;
5. In analogia a quanto previsto all'art. 69 del CCNL (*maggiorazione del premio individuale*) la quota residua così ottenuta verrà assegnata al titolare di P.O. che avrà raggiunto il punteggio maggiore o nel caso di quota superiore a € 400,00 ai primi due titolari di P.O. che avranno registrato il punteggio maggiore, in parti uguali;
6. Le presenti disposizioni si applicano del 1 gennaio 2019.
7. Per quanto riguarda l'anno 2020 il parametro valutativo relativo alla "*Presenza oltre il normale orario di lavoro*" viene commisurato esclusivamente ai mesi nei quali è stato possibile rendere la prestazione lavorativa fisicamente presso la sede comunale. (Si richiama il



fatto che nel periodo più critico dell'emergenza Covid-19 -nei mesi di marzo, aprile, maggio- non è stato possibile con la modalità di "Lavoro agile" registrare prestazioni aggiuntive).

Luigi Landelli

35
Sando Cristini
S. Cristini



TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 24

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - necessità di accudire figli minori in determinate ore del giorno nel caso di impossibilità di demandare a terzi la custodia dei figli negli orari non coperti dalle istituzioni educative e scolastiche;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo



determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 25 Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento può essere disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile/annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Art. 26 Turnazioni

1. Le regole relative alla definizione dell'arco temporale da prendere in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono quelle stabilite nel vigente *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art. 41)*.

Art. 27 Lavoro straordinario

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:
 - a. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n.8 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa
 - b. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di area in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

37



Art. 28 **Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese, in accordo con il Responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di area (*es: polizia locale; operai in squadra, Osa e Asa in RSA ecc...*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 29 **Orario multiperiodale**

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

3. Nel triennio di riferimento (2018-2020), durante il periodo estivo, viene istituito un orario di servizio che preveda, fatte salve le particolari situazioni individuate dall'Amministrazione in relazione alla specificità dei servizi, un orario articolato nella fascia antimeridiana. Le modalità applicative, l'orario di apertura al pubblico e la durata di tale periodo estivo sono definite dall'Amministrazione comunale.



Art. 30 Servizio Mensa

1 Le regole principali stabilite dalla disciplina contrattuale in merito alla fruizione del servizio mensa da parte del personale dipendente sono le seguenti:

Art. 45 del CCNL 14 settembre 2000

c. 2 Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

c. 4 Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

c. 5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

Art. 13 del CCNL 9 maggio 2006

c. 1. Nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata integrativa, quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006, è riconosciuta quindi la possibilità di individuare in sede di contrattazione decentrata quelle limitate e particolari, "con specifica riferimento" figure professionali operanti nelle aree della protezione civile, della vigilanza, dell'area scolastica ed educativa e delle attività di biblioteca che, in considerazione della necessità di assicurare la continuità dei servizi possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di durata determinata in via negoziale.

Visto l'orientamento assunto con delib. GC 102 del 28 maggio 2009, si prende atto che l'Amministrazione conferma l'attribuzione del buono pasto al personale dell'area della vigilanza che presta servizio in turnazione.

Rand. Zambelli *Randi Zambelli* *39* *Iloranti*



Quindi il personale turnista della Polizia locale ha diritto ad usufruire del pasto all'inizio del turno di lavoro (ore 14.00 nel caso di turno pomeridiano) o a fine turno di lavoro (ore 14.00 nel caso di fine turno al mattino)

Considerato che le figure operanti nell'area dell'assistenza non sono inserite tra quelle elencate nell'art. 13 del CCNL 09.05.2006, le parti prendono atto della volontà dell'Amministrazione di riconoscere al personale Osa e Asa della Residenza sanitaria assistenziale la possibilità di fruire dei pasti a fine turno mattutino (ore 13.30) e fine turno pomeridiano (ore 21.00, 21,30 e 22.00) nel rispetto degli indirizzi dati con direttiva approvata dalla Giunta comunale del 29 giugno 2016, n. 94.



CAPO II Disposizioni Finali

Art. 31 Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
2. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
4. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
6. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Luca F. Landi

Stefano *Luca* *Stefano*



Art. 32

Innovazioni tecnologiche

1. Le parti concordano che in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche di rilievo che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti l'Amministrazione informerà in appositi incontri le rappresentanze sindacali dell'ente in merito ai previsti tempi di attuazione, al tipo di innovazione tecnologiche ed ai dipendenti coinvolti in tale processo.
2. Tali informazione sarà preventiva e l'Amministrazione negli incontri definirà i criteri applicativi ed i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sul personale e sulla tecnologia applicata.

Art. 33

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019 e 2020, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



ALLEGATO A

INCENTIVI TECNICI DI CUI ALL'ART. 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 50/2016

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

L'art. 1 comma 1, lett. aa) del Decreto Legge 18 aprile 2019, n. 32 ha modificato nuovamente l'art. 113 comma 2 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 riportando in vita l'accantonamento "*in misura non superiore al 2%*" (modulato sugli importi stanziati per lavori, servizi e forniture) "*per le attività di progettazione, di coordinamento della fase di progettazione ed esecuzione, di verifica preventiva della progettazione*".

Stante questa recentissima riforma normativa, modificativa del precedente impianto che prevedeva l'incentivazione di altri compiti (*programmazione della spesa per investimenti, controllo delle procedure di gara ecc.*), che influenza direttamente il percorso già avviato di definizione dei criteri di ripartizione degli incentivi tecnici le parti ritengono utile soprassedere temporaneamente alla definizione di tali criteri in attesa di un assestamento interpretativo in merito.

A questo proposito viene ipotizzato un successivo incontro per la definizione di tali criteri da tenersi entro la conclusione dell'estate 2019.

Per l'anno 2020 si applica per quanto possibile, il Regolamento vigente. (rif. delib. C.C.n. 65 del 30 novembre 2020)

I criteri verranno rivisti entri il primo semestre del 2021.

Luigi Lanzetta

Paolo

Roberto

43

Illegible signature



ALLEGATO B

INCENTIVI PER ACCERTAMENTI IMU E TARI (L. n. 145/2018)

Criteria per la ripartizione del fondo incentivante per obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali.

1. Le risorse confluite nel fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali.
2. La quota di fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.
4. In sede di assegnazione degli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali, vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.
5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi predeterminati e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance
6. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.



1. Il Comune di Sarezzo è accreditato a SGAtè (*Sistema di Gestione delle Agevolazioni sulle Tariffe Energetiche*) per la gestione del bonus elettrico e bonus gas per gli adempimenti di legge in tema di compensazione della spesa sostenuta per la fornitura di energia elettrica e di gas naturale dai clienti domestici disagiati.
2. L'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas, sulla base del numero di istanze ammissibili presentate a SGAtè, rimborsa i Maggiori Oneri sostenuti dai Comuni per l'espletamento delle attività di gestione del bonus elettrico e del bonus gas **fin dall'anno 2009**.
3. In base alle quote introitate a titolo di rimborso, il Responsabile dell'Area competente, stabilisce annualmente le somme da distribuire al personale che ha svolto effettivamente il servizio (*istanze caricate in SGAtè*).
4. La quota viene determinata nella misura del 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale.
5. La quota potenzialmente destinata a remunerare le prestazioni per il servizio di Gestione delle domande di agevolazione Bonus energia e bonus gas in via presuntiva viene determinata in € 800,00.
- 6. Stante il ritardo con cui l'autorità provvede al rimborso (non ancora rimborsati i maggiori onere dell'anno 2009) per l'espletamento delle attività di gestione dei bonus i criteri sopra indicato hanno valore per tutte le annualità che saranno rimborsate.**

C. Somme derivanti dal Protocollo d'Intesa fra il Comune di Sarezzo e i Comuni di Bovezzo, Carpenedolo, Desenzano del Garda e Ospitaletto e annessione Comune di Cologne per la realizzazione del coordinamento sovracomunale afferente all'agenzia locale Eurodesk di Sarezzo.

1. L'Amministrazione ha rinnovato (*delib. G.C. n. 59 del 23 aprile 2019*) in qualità di ente capofila per il coordinamento territoriale Eurodesk, il protocollo d'intesa per fornire agli enti aderenti un servizio di consulenza consistente sia nel provvedere a dare informazioni in forma scritta e in via telematica agli operatori facenti parte del Coordinamento, sia nel farsi promotore di iniziative (servizi di informazione, orientamento e consulenza rivolte al mondo giovanile, progetti sperimentali ecc.) descritte nell'art. 2 del protocollo.
2. Il Comune di Sarezzo per lo svolgimento di tale servizio svolto dalla dipendente del Servizio Informagiovani introita dai Comuni una somma pari a € 2.500,00
3. A questo proposito si stabilisce una quota destinata a compensare la produttività del personale che effettivamente svolge le funzioni previste nel Protocollo d'intesa di cui trattasi non superiore a € 500,00, sulla base della rendicontazione effettuata dal Responsabile di area competente.



D. Nuovi accordi di collaborazione, protocolli d'intesa, nuove convenzioni.

1. Nel caso di nuovi accordi di collaborazione, protocolli d'intesa, nuove convenzioni con soggetti pubblici o privati, finalizzati a fornire consulenze o servizi aggiuntivi a quelli ordinari, non ricompresi in quelli descritti ai punti precedenti, l'Amministrazione in sede di adozione del provvedimento determinerà la quota da destinare alla incentivazione del personale interessato dal servizio o dalla consulenza aggiuntiva.
2. La quota destinata a compensare la produttività del personale che effettivamente svolge le funzioni previste dagli accordi, collaborazioni, protocolli d'intesa, verrà erogata con specifico atto sulla base della rendicontazione effettuata dal Responsabile di area competente.



COMPENSI ISTAT (Art. 70-ter del CCNL del 21 maggio 2019)

1. Ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL del 21 maggio 2019 gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al punto 1 *“trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c)”*
3. Nell'anno 2019 e **2020** il Comune di Sarezzo partecipa alle rilevazioni relative al Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni anno 2019 (1 ottobre-20 dicembre 2019) e a tale proposito, con *determina A.A. n. 193 del 17.4 2019*, è stato costituito l'ufficio comunale di censimento e nominato il Responsabile dello stesso.
4. In base alla circolare n. 1a dell'Istat trasmessa al Comune di Sarezzo relativamente al contributo da corrispondere all'ente per l'edizione 2019 per gli aspetti organizzativi legati alle operazioni necessarie ad assicurare le attività di compilazione per la rilevazione, l'Istat provvederà ad erogare un contributo complessivo (fisso + variabile) pari a € 8.860,00.

Per l'anno 2020 il contributo corrisposto al personale del Comune per il lavoro propedeutico alle attività censuarie 2021 è pari a € 263,20.

Luca Lonzelli

Paolo
Auter
Silvestri



5. La quota di incentivo da corrispondere al personale da parte del Responsabile dell'Area competente verrà erogata in base alla attività effettivamente prestata e rendicontata, una volta dedotti tutti i costi sostenuti dall'ente.



ALLEGATO D

(Disciplina inserita nel SMVP non soggetto a contrattazione)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL COMUNE DI SAREZZO

ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.

Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

Procedura

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità minima nella posizione economica inferiore dettagliata nella tabella sotto riportata e graduata in rapporto alla posizione ricoperta.

Cat. B		Cat. C		Cat.D	
B1		C1		D1	
B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
B3	3 anni	C3	4 anni	D3	5 anni
B4	4 anni	C4	5 anni	D4	6 anni
B5	4 anni	C5	5 anni	D5	6 anni
B6	4 anni	C6	5 anni	D6	6 anni
B7	4 anni			D7	7 anni
B8	5 anni				

3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.

Luca Santelli

Antonio Costa
49
Silvatore



4. Per l'attribuzione della progressione orizzontale si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.
5. Non potranno beneficiare della progressione orizzontale coloro che non hanno ottenuto la media di punteggio nel triennio di riferimento concordata in sede di contrattazione decentrata.
6. Sulla base della indicazione del Segretario comunale l'Ufficio Personale procede a formare la graduatoria di valutazione sulla base delle schede di valutazione del personale trasmesse dai Responsabili delle diverse area alla fine di ciascun anno del triennio di riferimento.
7. La graduatoria con l'indicazione del punteggio complessivo ottenuto da ciascun dipendente sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente verrà trasmessa dall'ufficio personale al Segretario comunale entro 15 giorni dalla richiesta.
8. Al fine di definire un eventuale punteggio aggiuntivo potrà essere prevista in sede di contrattazione decentrata, attraverso la definizione di opportuni criteri, la valutazione di ulteriori fattori rilevanti, quali ad esempio l'esperienza maturata e le competenze acquisite dal dipendente.
9. Una volta concluse le operazioni di verifica in merito al procedimento di formazione della graduatoria di merito il Segretario approva, previa eventuale attribuzione dei punteggi aggiuntivi di cui al punto 8, con propria determina l'elenco del personale al quale viene riconosciuta la progressione economica orizzontale.
10. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità percentuale non superiore alla misura massima prevista in sede di contrattazione decentrata, dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
11. In tale sede potranno essere definiti ulteriori criteri per garantire una equa distribuzione della progressione orizzontale tra le diverse categorie. L'area delle posizioni organizzative stante la peculiarità dei parametri utilizzati nella valutazione della loro prestazione, non comparabili a quelli dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, è assimilata, ai soli fini della progressione economica, ad una categoria autonoma.
12. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 gennaio dell'anno in cui viene approvata graduatoria della selezione effettuata, e vengono liquidate solo dopo la sottoscrizione del CCI.



APPENDICE AL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2018-2020
Annualità 2019 e 2020

Lavoro Straordinario

1. Il fondo disponibile per compensi per lavoro straordinario per il Comune di Sarezzo ammonta a € 14.000,00
2. Nei primi tre mesi dell'anno sono state messe a pagamento per prestazioni di carattere straordinario € 860,68
3. La liquidazione dei compensi per l'attività effettuata in occasione della fiera di S. Faustino 2019 è stata pari a € 9.510,22;
4. I compensi disponibili per il lavoro straordinario è pari a € 3.629,10.
5. Questi compensi sono insufficienti per remunerare le prestazioni straordinarie relative agli adempimenti necessari per lo svolgimento delle consultazioni elettorali. (Questa quota è presumibilmente pari a € 6.500,00)
6. Si prende spunto dalla seguente nota dell'Anci relativa alle consultazioni 2014: “ *L'Aran prendendo atto delle difficoltà rappresentate considerando la necessità di garantire il corretto svolgimento delle consultazioni elettorali ha affermato che nell'ipotesi di Comuni che abbiano già utilizzato in tutto o in parte le risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario o nel caso di assoluta incapienza delle stesse sarà possibile procedere eccezionalmente alla integrazione delle risorse in questione con risorse proprie al fine di compensare le ore di lavoro straordinario che non trovino copertura nei fondi già stanziati o con riposi compensativi. L'esercizio di questa facoltà dovrà comunque tenere conto del rispetto di tutti i vincoli in materia di finanza pubblica, concernenti il patto di stabilità e gli strumenti di contenimento della spesa di personale, nel rispetto della capacità di spesa di ciascun ente*”.
7. Questo incremento però deve rispettare la regola che il fondo del lavoro straordinario rientra **nel limite del trattamento accessorio complessivo** che non deve superare in ciascun anno l'importo dell'anno 2016 (deliberazione n. 356/2018 della Corte dei conti della Lombardia).
8. Quindi le parti concordano per l'anno 2019 di prelevare la quota che serve per finanziare questo incremento (€ 3.000,00) di ore straordinarie dalla quota relativa alla performance organizzativa (produttività relativa ai progetti) che da € 8.750,00 diverrebbe € 5.750,00.
9. Le parti concordano altresì nel prevedere che il fondo risorse decentrate anno 2020 relativamente alla voce “Performance organizzativa” (nel 2019 decurtato di € 3.000,00) venga integrato con una quota di € 3.000,00 ridefinendo quindi in riduzione per l'anno 2020 (dal 1 gennaio 2020) il fondo del lavoro straordinario che da € 14.000,00 passerà a € 11.000,00.

In relazione al punto 9 le parti si accordano per spostare all'anno 2021 la previsione di integrazione del fondo di produttività avuto presente che la non effettuazione della Fiera locale di S. Faustino avrà come esito un rilevante risparmio delle quote di compenso straordinario.

Luca Lanzetta

Luca

Luca
53
Debonchis



Sarezzo, 18 dicembre 2020

Per la Delegazione trattante di parte pubblica:

- il Presidente, dott.ssa Mariateresa Porteri
- i membri nominati con deliberazione della Giunta comunale,
dott Gianfranco Secchi
- dott.ssa Silvia Zanotti

Mariateresa Porteri

Secchi

Per la Delegazione di parte sindacale:

- Francesca Butturini – CGIL
- Mauro Scaroni – CISL
- _____ – DICCAP
- _____ – UIL FPL
- _____ – CSA

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ente

- Fernanda Morzenti
- Stefania Tononcelli
- Gloria Lombardo
- Laura Fernanda Zanardelli

Fernanda Morzenti
Stefania Tononcelli
Gloria Lombardo

Laura F. Zanardelli



DICHIARAZIONI CONGIUNTE ANNO 2018

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti in sede di incontro di verifica e eventuale ridefinizione annuale dei criteri di riparto delle risorse si riservano la facoltà, a decorrere dall'anno 2019, di introdurre all'art. 8 del presente CCI una clausola che consenta al Segretario generale, su proposta dei Responsabili di area e previa contrattazione dei criteri generali di poter valutare sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, l'esperienza maturata e le competenze acquisite dal dipendente, al fine di definire un eventuale punteggio aggiuntivo alla media delle valutazioni del triennio precedente, da assegnare ai partecipanti alla selezione per la progressione economica orizzontale. Il punteggio massimo riconoscibile è pari a 10 punti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Stante l'incertezza normativa come evidenziato dalla giurisprudenza contabile spesso contraddittoria e dalla dottrina non univoca le parti si impegnano a ridefinire i criteri e la disciplina, contenuta nel vigente regolamento comunale, per la ripartizione del fondo di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 a seguito della pronuncia della Sezione Autonomie Locali e della preannunciata e imminente novella normativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si accordano per effettuare l'incontro relativo alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto non oltre il 30 aprile 2019.



Sarezzo, 18 dicembre 2020

Per la Delegazione trattante di parte pubblica:

- il Presidente, dott.ssa Mariateresa Porteri
- i membri nominati con deliberazione della Giunta comunale,
dott Gianfranco Secchi
dott.ssa Silvia Zanotti

Mariateresa Porteri
Silvia Zanotti

Per la Delegazione di parte sindacale:

- Francesca Butturini – CGIL
- Mauro Scaroni – CISL
- _____ – DICCAP
- _____ – UIL FPL
- _____ – CSA

Francesca Butturini [Ⓡ] ACQUISITA CON
FIRMA DIGITALE
IL 18.12.2020
VIA MAIL

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ente

- Fernanda Morzenti
- Stefania Tononcelli
- Gloria Lombardo
- Laura Fernanda Zanardelli

Fernanda Morzenti
Stefania Tononcelli
Gloria Lombardo
Laura Fernanda Zanardelli

Laura Zanardelli



Sarezzo, 18 dicembre 2020

Per la Delegazione trattante di parte pubblica:

- il Presidente, dott.ssa Mariateresa Porteri
- i membri nominati con deliberazione della Giunta comunale,
dott Gianfranco Secchi
dott.ssa Silvia Zanotti

Mariateresa Porteri
Secchi
Zanotti

Per la Delegazione di parte sindacale:

- Francesca Butturini – CGIL
- Mauro Scaroni – CISL
- _____ – DICCAP
- _____ – UIL FPL
- _____ – CSA

Scaroni Mauro
CAUZIONE CON
FIRMA DIGITALE
IL 18.12.2020
VIA MAIL

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ente

- Fernanda Morzenti
- Stefania Tononcelli
- Gloria Lombardo
- Laura Fernanda Zanardelli

Fernanda Morzenti
Stefania Tononcelli
Gloria Lombardo
Laura Fernanda Zanardelli

Laura Zanardelli

ALLEGATO B

COMUNE DI SAREZZO

Scheda di valutazione della performance

Area:
 Nome e cognome:
 Categoria e posizione:
 Profilo:
 Servizio:

Periodo di riferimento: Anno Gennaio-Dicembre

PERFORMANCE INDIVIDUALE. Comportamenti organizzativi

1) Orientamento al risultato	<i>Nulla</i> 0-0,1	<i>Inadeguato</i> 1-2,9	<i>Sufficiente</i> 3-4,9	<i>Discreto</i> 5-6,9	<i>Buono</i> 7-8,9	<i>Ottimo</i> 9-10
INIZIATIVA PERSONALE – TENDE AD ELIMINARE GLI SPRECHI CERCANDO DI OTTIMIZZARE LE RISORSE						
FLESSIBILITÀ NELLO SVOLGERE IL LAVORO. DISPONIBILITÀ PERSONALE. QUANDO OCCORRE SA AUMENTARE IL RITMO LAVORATIVO SENZA PREGIUDICARE I RISULTATI						

2) Competenze organizzative	<i>Nulla</i> 0-0,1	<i>Inadeguato</i> 1-2,9	<i>Sufficiente</i> 3-4,9	<i>Discreto</i> 5-6,9	<i>Buono</i> 7-8,9	<i>Ottimo</i> 9-10
CONOSCENZE E CAPACITÀ PROFESSIONALI. (INCLUSA L'EVENTUALE CAPACITÀ DI GESTIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO)						
RENDIMENTO QUANTITATIVO E QUALITÀ DELLA PERFORMANCE. APPORTO NELLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI CONTENUTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE						

3) Modalità di relazione con l'utente	<i>Nulla</i> 0-0,9	<i>Inadeguato</i> 1-2,9	<i>Sufficiente</i> 3-4,9	<i>Discreto</i> 5-6,9	<i>Buono</i> 7-8,9	<i>Ottimo</i> 9-10
CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI FINALI INTERNI ED ESTERNI ATTENZIONE ALLE DOMANDE DEGLI UTENTI SIA INTERNI CHE ESTERNI						
COLLABORAZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E NEI PROCESSI DI SERVIZIO						

Si specifica che 30 giorni di assenza non hanno riflessi nella valutazione della performance. Successivamente ai 30 giorni, l'assenza potrà avere un riflesso nella valutazione della prestazione relativamente al rendimento quantitativo della performance. Il punteggio realizzato verrà moltiplicato per il coeff. di presenza (da 0 a 1)

Staspaudi *Christina* *Luca F. Landelli* *Stefano* *Emmanuel*

Ai soli fini della attribuzione della quota il punteggio del personale a part-time viene parametrato sulla porzione di tempo parziale svolta con riferimento ai soli elementi di valutazione del comportamento- (ex Lavoratore Rossi a part-time 18 h, ⇨ il punteggio ottenuto ai punti 1, 2 e 3 viene diviso per 2 (50%))

Punteggio individuale per comportamenti organizzativi

PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI GRUPPO. Realizzazione degli obiettivi

AMBITI ↓	DESCRIZIONE ↓	Punteggio preventivo assegnato a ciascun obiettivo (la somma non può essere superiore a 40 punti) **	Valutazione obiettivi raggiunti (punteggio finale max 40 punti)
Obiettivo di Servizio o trasversale ai Servizi n. 1			
Obiettivi Individuali n. 1			
Obiettivi Individuali n. 2			
TOTALI			

Punteggio individuale per la realizzazione degli obiettivi

PUNTEGGIO INDIVIDUALE FINALE

Ai fini della liquidazione degli incentivi di produttività il punteggio finale complessivo del dipendente è pari alla somma del punteggio relativo alla performance individuale (comportamenti organizzativi) e del punteggio relativo alla realizzazione degli obiettivi della performance organizzativa.

<i>Punteggio per comportamenti organizzativi + Punteggio realizz. obiettivi</i>	
---	--

IL RESPONSABILE DI AREA