

Castelnuovo Rangone
Castelvetro di Modena
Guiglia
Marano sul Panaro
Savignano sul Panaro
Spilamberto
Vignola
Zocca
ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini

CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE

di parte normativa

sottoscritto in data 12 luglio 2019 su autorizzazione della Giunta dell'Unione assunta con deliberazione n. 76 del 4 luglio 2019



- K

herselle

De M

R yu

e. lund som

L'anno duemiladiciannove, il giorno 12 del mese di luglio, alle ore 09,00, presso la sede dell'ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini,

si sono incontrate

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, costituite ai sensi del Protocollo d'Intesa stipulato in data 4 novembre 2018 e secondo le disposizioni dell'art. 9 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per le seguenti Amministrazioni:

Unione di Comuni Terre di Castelli, ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini, Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola e Zocca.

Le delegazioni sono come di seguito rappresentate:

delegazione pubblica

Presidente

Membri

delegazione sindacale

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

RSU territoriale

premesso che:

- a) in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso, intervenuto dopo sei anni di vacanza contrattuale, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2018, che al relativo utilizzo, in uno con l'introduzione di nuovi istituti retributivi accessori e la modifica e/o integrazione di disposizioni già inserite nei CCNL stipulati sino all'anno 2010;
- c) i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- d) il Protocollo d'Intesa sopra rammentato reca disposizioni volte a perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, anche con riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinatoria dei trattamenti economici accessori a livello territoriale:
- e) tali politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale appaiono altresì funzionali alla migliore conduzione dei processi associativi attivati e/o attivabili per la gestione di funzioni e servizi su più vasta scala, con riguardo al trattamento integrativo dei rapporti del personale coinvolto e coinvolgibile negli stessi;
- f) in data 20/06/2019 l'ipotesi di CCI é stata trasmessa all'Organo di revisione contabile, corredata della sola relazione illustrativa, in ragione della natura normativa del contratto territoriale, elaborata in conformità alla circolare di cui innanzi;

g) l'Organo di Revisione dell'Unione, con verbale n. 44 del 24/6/2019, ha emesso parere favorevole relativamente alla preintesa del 17 giugno 2019;

.

Julia le.

leat W

M

Barber -

3-1

Vista la deliberazione della Giunta Unionale n. 76 del 4 luglio 2019 ad oggetto "
PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE DI PARTE NORMATIVA PER IL
PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE, DELL'ASP E DEI COMUNI
ADERENTI, SIGLATA IL 17/6/2019. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE";

Le parti, tanto premesso e considerato, sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo territoriale di parte normativa nel testo già siglato nella preintesa del 17 giugno 2019:

3

VV Je

fe field

Indice

Titolo I	Principi e disposizioni generali
Art. 1	Ambito di applicazione
Art. 2	Principi e finalità
Art. 3	Decorrenza e durata
Art. 4	Monitoraggio sull'applicazione del contratto
Titolo II	Risorse per la contrattazione collettiva integrativa
Art. 5	Fondo delle risorse decentrate
Art. 6	Destinazione e utilizzo del fondo
Art. 7	Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
Art. 8	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
Art. 9	Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio
Titolo III	Sistema integrato di valutazione del personale
Art. 10	Ambiti, elementi e criteri di valutazione
Art. 11	Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale
Titolo IV	Progressione economica nella categoria
Art. 12	Princìpi e finanziamento
Art. 13	Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

Melabellel & Colombia & Colombia

AN DE POUR

Le. levant

Titolo V	Valorizzazione del merito e della produttività		
Art. 14	Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale		
Art. 15	Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro		
Art. 16	Progetti selettivi di miglioramento della <i>performance</i> degli uffici e dei servizi		
Titolo VI	Incarichi di responsabilità		
Art. 17	Incarichi di specifica responsabilità		
Art. 18	Particolari responsabilità operative		
Titolo VII	Altre voci di trattamento economico accessorio		
Art. 19	Turnazioni		
Art. 20	Reperibilità		
Art. 21	Indennità condizioni di lavoro		
Art. 22	Indennità di funzione per l'Area della Polizia Locale		
Art. 23	Indennità di servizio esterno per l'Area della Polizia Locale		
Art. 24	Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative		
Titolo VIII	Disposizioni transitorie e finali		
Art. 25	Disapplicazioni		
Art. 26	Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione		
Art. 27	Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi		
Art. 28	Clausola programmatica		

T. E. V. Za commer VIII en least de

Titolo I

Principi e disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione

- 1. Il presente contratto territoriale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dalle Amministrazioni aderenti al Protocollo d'Intesa (di seguito: Enti). Esso costituisce la disciplina normativa per gli Enti aderenti al Protocollo, che sono obbligati, in coerenza con gli impegni territorialmente assunti, a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili. Lo stesso si applica altresì al personale in servizio presso gli Enti in posizione di comando o comunque assegnato agli stessi, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nella categoria, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica.
- 2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali integrative si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate in materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
- 3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante riduzione dei relativi trattamenti retributivi in proporzione alla percentuale dell'orario di lavoro dovuto, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di ciascun Ente.
- 4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli Enti.

Wherhely I. B.

74. 8

6 JE LA

S.R. Www J She lecant

Principi e finalità

- 1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate disponibili in ciascun Ente per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
- 2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli standard erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
- 3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.
- 4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi dalla data di sottoscrizione definitiva, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2019.

I.

& evi

Queneal

Je m

- 2. Gli effetti normativi di cui al comma 1 restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.
- 3. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.
- 4. Fermo quanto previsto al comma 3, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale.
- 5. Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

Monitoraggio sull'applicazione del contratto

- 1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.
- 2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative. Tenuto conto dell'innovatività di taluni istituti di fonte nazionale, la parte pubblica convoca la delegazione trattante di parte sindacale ogni volta che uno dei soggetti di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018 ne faccia motivata richiesta.
- 3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 5

Fondo delle risorse decentrate

- 1. Gli Enti stanziano annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che, eventualmente, "variabile".
- 2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.

9

margine / W

les lesa f

3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

- 1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego avviene in sede di contrattazione collettiva integrativa. A tal fine, sono convocate apposite sessioni di confronto, da attivarsi e svolgersi, possibilmente e di regola, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio ai sensi dell'articolo 5. In tale sede, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui al comma 3 del precedente articolo 5, nonché sulle ulteriori ed eventuali quote di finanziamento di cui agli articoli 7 e 8; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto tra le parti, ai fini della conseguente contrattazione e/o verifica distributiva delle risorse disponibili, un previo esame volto alle necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.
- 2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
- 3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.

10

10

[m le les

5-1

- 4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.
- 5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.
- 6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

- 1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.
- 2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di

11

heall

Cay

le leant

7500

Danie / W

distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 6.

Art. 8

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

- 1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede ai relativi criteri di quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.
- 2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico, ai sensi del successivo articolo 9.
- 3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 9

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

- 1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
- 2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di

12

lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.

- 3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.
- 4. Ai fini di quanto previsto nei commi 1 e 2, i criteri per la maturazione del diritto alla corresponsione dei trattamenti economici accessori e per la relativa quantificazione individuale sono definiti:
 - a) ai sensi dell'allegato A, in ordine ai premi per la performance organizzativa e individuale;
 - b) ai sensi dell'allegato B, in ordine alle:
 - indennità per specifiche responsabilità, indennità per particolari responsabilità operative e indennità di funzione (PL);
 - · indennità condizioni di lavoro e indennità di servizio esterno (PL).
- 5. In ordine ai progetti selettivi di miglioramento degli uffici e dei servizi, il Responsabile di riferimento valuta il personale coinvolto e il contributo effettivamente assicurato, anche ai fini della corresponsione dei premi, tenendo motivatamente conto dei criteri generali di cui ai commi 1 e 2.

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 10

Ambiti, elementi e criteri di valutazione

- 1. Il sistema integrato di valutazione del personale, adottato dall'Ente e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle *performance* di struttura.
- 2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al

13

l 960e

le lea t

principio di differenziazione salariale, con combinato riguardo all'effettività anche oggettiva dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.

Art. 11

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

- 1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente.
- 2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione integrativa sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.
- 3. Le parti, ai sensi dell'art. 69, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, stabiliscono la quantità del personale destinatario del *bonus* premiale per la *performance* individuale nella misura del 6 % dell'organico in servizio nel giorno 31 dicembre dell'annualità di riferimento e, comunque, in non meno di due unità di personale. La quantificazione del *bonus*, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, è pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premiattribuiti annualmente al personale valutato positivamente. Si applica quanto previsto, in materia, nell'allegato D.

Titolo IV

Progressione economica nella categoria

Art. 12

Principi e finanziamento

1. La progressione economica (orizzontale) nella categoria può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con

14

le lead

D Solve

Added

Zww on

le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.

- 2. L'eventuale attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse decentrate disponibili e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.
- 3. La progressione di cui al comma 1 può intervenire, di norma, a valere sulle risorse a essa già destinate nelle pregresse annualità, fatta salva l'esigenza, da verificare in sede di contrattazione decentrata annuale o periodica, di destinare la quota delle stesse che si libera, nel tempo e per effetto della cessazione dal servizio dei relativi percettori, a differenti finalità.
- 4. Ove la consistenza del fondo decentrato lo consenta, le risorse per le progressioni economiche nella categoria possono essere incrementate in sede integrativa e devono trovare pianificazione di impiego almeno triennale, al fine di assicurare la selettività dell'istituto ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.
- 5. Il budget complessivo destinato alla progressione di cui al presente articolo viene ripartito, per ciascun Ente, ai sensi di quanto recato nella disciplina allegata al presente contratto sotto la lettera C.

Art. 13

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

- 1. La progressione di cui all'articolo 12 ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.
- 2. Le selezioni vengono effettuate ai sensi dell'articolo 16 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 e di quanto recato nella disciplina allegata al presente contratto sotto la lettera C.

15

(), purhell w

le les L

1/ T 2

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 14

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

- 1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli standard erogativi e di servizio, è annualmente destinata una quota delle risorse decentrate, anche di natura variabile, in misura adeguata al perseguimento delle finalità di cui al comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.
- 2. Ai sensi dell'articolo 16, una quota delle risorse di cui all'articolo 6, comma 6, può essere destinata all'erogazione di premi e incentivi di carattere selettivo riservati a quantità limitate di strutture e/o dipendenti, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.
- 3. Una quota delle risorse di cui all'articolo 6, comma 6, deve comunque essere destinata al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della *performance* di risultato di Ente, a premiare i costanti apporti di tutto il personale dell'Ente, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il mantenimento dei livelli *standard* dei servizi.
- 4. I criteri di quantificazione dei *budget* e di graduazione dei premi di cui al comma 3, che tengono conto delle diverse categorie di inquadramento del personale, nonché le modalità di incidenza, sulla quantificazione dei premi stessi, della valutazione individuale e della presenza in servizio, sono concordati nell'Allegato D, nel quale sono anche rappresentate le modalità di quantificazione ed erogazione del premio

16

m

))) ______0

Link

Deuther-1

Mr. least

aggiuntivo di cui all'articolo 11, comma 3. I *budget* sono quantificati in funzione di un importo medio del premio individuale, da concordare in sede di contrattazione integrativa per i singoli Enti ai sensi di quanto previsto dall'articolo 28.

- 5. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova eventuale e proporzionale adeguamento, a consuntivo di ogni anno, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 6, comma 6, ultimo periodo.
- 6. Ai fini della distribuzione delle risorse disponibili per i premi di cui al presente articolo, sono di norma assegnati autonomi *budget* complessivi alle singole strutture apicali. Gli Enti di minori dimensioni possono optare per la distribuzione delle risorse sull'intero organico, senza distinzione di *budget*.

Art. 15

Pianificazione di struttura

e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

- 1. Nell'ambito della disciplina organizzativa sono definite le modalità e i tempi per la programmazione, pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività, nonché la loro correlazione e integrazione con i contenuti del ciclo della performance.
- 2. I singoli Responsabili, sulla scorta della suddetta regolamentazione, identificano e formalizzano le aree di risultato, nonché le attese in termini di prestazioni e comportamenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati, ai fini della valutazione.
- 3. Le aree di risultato e le attese comportamentali di cui al comma 2 sono portate, con idonei mezzi e modalità, a conoscenza del personale del interessato.

Art. 16

Progetti selettivi di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, possono essere individuati i progetti strategici di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi, cui destinare selettivamente quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale, ai sensi dell'articolo 14, comma 2.

17

- 2. I progetti di cui al comma 1 recano specifici indicatori di *performance* e risultato, nonché l'indicazione dei tempi e degli eventuali *step* intermedi di monitoraggio e verifica. Il *budget* di ciascun progetto viene assegnato in funzione del rilievo che l'Amministrazione attribuisce preventivamente allo stesso, comparando il peso dei progetti complessivamente interessati e graduandone il relativo finanziamento.
- 3. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto in incentivi/premi correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto. I Responsabili stessi informano preventivamente il personale del settore/servizio interessato sulla struttura del progetto e sulle risorse umane coinvolte.
- 4. I progetti di cui al presente articolo possono avere durata pluriennale, anche di mandato, in stretta coerenza con i documenti di programmazione e pianificazione degli Enti.

Titolo VI

Incarichi di responsabilità

Art. 17

Incarichi di specifica responsabilità

- 1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali.
- 2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati a personale di categoria D, C e B, in quest'ultimo caso per valorizzare i differenziati ruoli di referenza operativa per attività connesse a importanti processi interni o di impatto sull'utenza.
- 3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale.
- 4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie di cui al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è

18

Les 36 s. x

Sen: 50

Cerbier /

3×1

volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

5. In relazione ai diversificati ambiti organizzativi e gestionali di riferimento, i criteri di attribuzione e quantificazione delle indennità, non superiori a € 3.000,00 annui, sono disciplinati nell'allegato E al presente contratto.

Art. 18

Particolari responsabilità operative

- 1. L'indennità per particolari responsabilità operative, quale prevista dal vigente CCNL, è finalizzata a riconoscere e valorizzare l'assunzione di particolari responsabilità del personale, non titolare di posizione organizzativa, individuato con atto formale del competente responsabile.
- 2. L'indennità di cui al comma 1, fissata in € 350 annui, può essere corrisposta al fine di compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Kelhlel

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'articolo 17.

Titolo VII

Altre voci di trattamento economico accessorio

19

N J

le least

Turnazioni

- 1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce ante e post-meridiane ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che interessano il controllo e la gestione del territorio.
- 2. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

Art. 20

Reperibilità

- 1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, possono essere attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.
- 2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.
- 3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL.
- 4. Ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018, in sede di contrattazione integrativa per ciascun singolo Ente possono trovare elevazione il numero dei turni mensili individuali di reperibilità e la misura dell'indennità, fino ad un massimo di € 13,00, rispetto ai rispettivi limiti ordinariamente stabiliti dai commi 1 e 3 del medesimo articolo.

20

Indennità condizioni di lavoro

- 1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata aremunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori. Essa è commisurata ai giorni di effettivosvolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dall'articolo 70-bis, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018.
- 2. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1nelle attività svolte;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
- 3. L'allegato F disciplina il sistema di quantificazione dell'indennità di cui al comma 1.

Art. 22

Indennità di funzione per l'Area della Polizia Locale

- 1. L'indennità è destinabile al personale con profili dell'Area della PL inquadrato nelle categorie C e D, che nonrisulti incaricato di posizione organizzativa, volta a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- 2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato ai sensi dell'allegato G, tenendo contospecificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché dellepeculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a unmassimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
- 3. L'indennità di cui al comma 1 sostituiscel'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 23

Indennità di servizio esterno per l'Area della Polizia Locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinariagiornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il

21

Juchellel

pu)

X Dos

The well with

cuiimporto è determinato ai sensi dell'allegato H entro i limiti stabiliti dall'articolo 56quinquies, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018.

- 2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimentodel servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessiall'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
- 3. L'indennità di cui al presenta articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 24

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

delle posizioni organizzative

- 1. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera v), del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, a valere sull'apposita quota del fondo separato per le posizioni organizzative, sono disciplinati nell'allegato I.
- 2. Ai fini di quanto previsto al comma 1, si applica la disciplina di cui all'articolo 26.

Titolo VIII

Disposizioni transitorie e finali

Art. 25

Disapplicazioni

1. Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione del personale applicati dagli Enti. Con decorrenza dalla data della sua entrata in vigore, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.

Art. 26

Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario,

22

herhlel

A.H. le leart

le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

- 1. Al fine di assicurare il migliore, razionale e ottimizzato impiego delle risorse decentrate annualmente disponibili, la distribuzione delle speciali opportunità di incentivazione di cui all'articolo 8 dovrà trovare adeguato bilanciamento, in sede di distribuzione annuale, con la generale distribuzione del fondo ordinario, anche mediante la liberazione di risorse su quest'ultimo e quando la legge espressamente lo consenta a favore del personale assegnato a strutture e uffici non coinvolti dagli specifici ambiti di particolare e/o vincolata incentivazione di cui agli stessi articoli.
- 2. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione anche mediante eventuali iniziative di adeguamento regolamentare, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali le attività afferenti a dette forme di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti, anche di negoziazione, di cui all'articolo 6, comma 1, al fine di assicurare un'equa, alternativa e differenziata quantificazione e destinazione annuale delle altre risorse decentrate, complessivamente disponibili sul fondo ordinario di Ente.
- 3. Ai fini del comma 2, sono come di seguito stabiliti i livelli di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse vincolate di cui al presente articolo, superati i quali sono dovute quote inferiori del premio annuale di cui all'articolo 14, comma 3, e del premio di cui all'articolo 24, ovvero nessun premio al personale interessato alla distribuzione delle risorse vincolate medesime:

	livelli retributivi accessori di cui al comma 3	% di abbattimento
=>	€ 6.000,00	100%
= >	€ 5.750,00	95%
=>	€ 5.500,00	90%
= >	€ 5.250,00	85%

23

/ M

le least

= >	€ 5.000,00	80%
= >	€ 4.750,00	75%
= >	€ 4.500,00	70%
= >	€ 4.250,00	65%
= >	€ 4.000,00	60%
= >	€ 3.750,00	55%
=>	€ 3.500,00	50%
=>	€ 3.250,00	45%
= >	€ 3.000,00	40%
= >	€ 2.750,00	35%
= >	€ 2.500,00	30%
= >	€ 2.250,00	25%
= >	€ 2.000,00	20%
= >	€ 1.750,00	15%
= >	€ 1.500,00	10%
= >	€ 1.250,00	5%

- 4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate nell'esercizio in cui diventano esigibili per il personale che ne sia destinatario e producono gli effetti di esclusione di cui al comma 3 medesimo al concorrere dei limiti ivi previsti, con riferimento alla distribuzione del fondo ordinario di competenza del medesimo esercizio annuale.
- 5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano agli incentivi previsti dal Codice Appalti maturati dai dipendenti nell'anno 2018 e non ancora erogati, per i quali, nel medesimo anno, risulti completato l'intervento con l'emissione del certificato di regolare esecuzione e/o eseguito il relativo collaudo.

Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

1. In caso di adozione di atti di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi, nonché dei correlati processi produttivi ed erogativi, è fornita preventiva informazione, alle

24

ans

) JE

P. PROMITORI Sant

My M. Recart

rappresentanze sindacali, sui contenuti e le linee di intervento programmate. Su richiesta di ciascuna organizzazione sindacale o della R.S.U., la parte pubblica convoca le rappresentanze medesime per lo svolgimento di un esame sui possibili riflessi delle scelte di cui al presente comma sulle politiche retributive accessorie.

2. In dipendenza delle scelte organizzative e degli esami condotti ai sensi del comma 1, le parti concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente accordo, e sue successive modifiche e integrazioni, allo scopo di allineare a dette scelte le politiche di gestione retributiva del personale.

Art. 28

Clausola programmatica

- 1. Le parti confermano la piena condivisione delle politiche unionali poste a sostegno della sottoscrizione del Protocollo di intesa per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa e delle relazioni sindacali a livello territoriale, sottoscritto dalla parte pubblica e dalle rappresentanze territoriali della FP CGIL, della CISL FP e della UIL FPL in data 4 novembre 2018, quali formalizzate nel Protocollo medesimo e nelle premesse apposte al testo dello stesso.
- 2. Nella fase attuativa del presente contratto normativo territoriale presso le singole amministrazioni, si procederà alla distribuzione delle risorse economiche disponibili nei relativi fondi avviando l'analisi con riferimento agli andamenti retributivi correnti e procedendo alla relativa rideterminazione nei limiti necessari a garantire un'equilibrata destinazione delle risorse agli istituti previsti dal nuovo CCNL di comparto, in relazione alle effettive esigenze delle parti.
- 3. Quanto ai premi di *performance* individuale correlati alla produttività organizzativa, già determinati nell'assetto decentrato antecedente al nuovo CCNL nell'importo medio di € 1.150,00 annui *pro capite*, applicato in tutte le suddette amministrazioni sino all'anno 2018, concordano quanto segue:
 - a) la determinazione del suddetto importo medio, sul quale le parti si confronteranno al tavolo negoziale partendo dalla consistenza dello stesso nell'anno 2018, sarà oggetto di trattativa nell'ambito delle nuove opportunità

25

w

le lea t

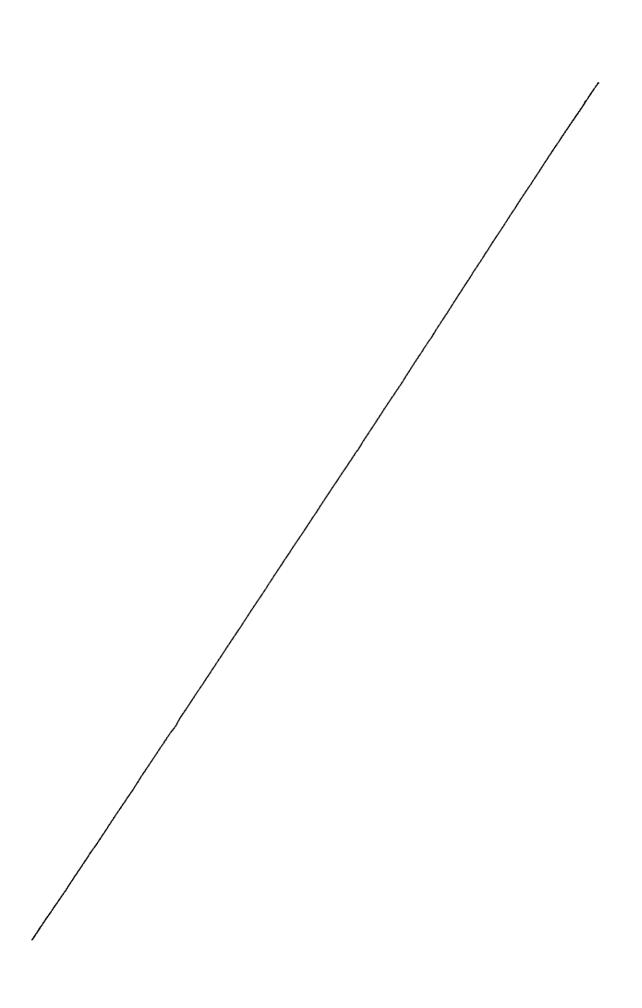
- di distribuzione complessiva delle risorse decentrate disponibili nei fondi delle amministrazioni;
- b) in ogni caso, è condiviso e concordato il principio di omogeneità tendenziale di detta determinazione, da applicare all'atto di quantificazione delle indennità, dei premi e delle progressioni orizzontali mediante la definizione di un differenziale minimo e massimo rispetto all'importo medio di categoria da stabilire nella stessa misura per tutte le amministrazioni.
- 4. In relazione ai principi di cui al comma 1 e posta la necessità di applicare, al personale delle amministrazioni del "Gruppo Unione", la disciplina del salario accessorio negoziata per l'ente di appartenenza organica e/o per quello in cui si trovi comandato o distaccato (anche a tempo parziale), è condivisa l'esigenza di contenere il differenziale di scostamento di cui alla lettera b) del comma 3, ove introdotto d'intesa tra le parti, entro un valore idoneo ad assicurare che i trasferimenti di personale non determinino eccessivi differenziali di quantificazione tra l'una e l'altra amministrazione cui si applica il presente contratto.

Judle J

. leat

st Min min

Deutwer XI





Allegato A al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019 (art. 9, comma 4, let. a))

Assenze incidenti sul premio per la *performance* individuale

Ferma restando la valutazione di merito delle prestazioni, il premio è quantificato in proporzione ai giorni di effettiva presenza, rispetto a quelli lavorativi convenzionalmente dovuti ai sensi del CCNL, come di seguito specificato:

- lavoratori in servizio 5 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 260 giorni;
- lavoratori in servizio 6 giorni alla settimana: parametro annuo di riferimento = 312 giorni.

Sono equiparate alla presenza in servizio le seguenti assenze:

- permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 e per terapie salvavita;
- ferie e festività soppresse;
- recuperi di lavoro straordinario e riposi compensativi;
- astensione obbligatoria per maternità;
- infortunio sul lavoro.

Il dipendente può essere valutato e acquisisce il diritto all'erogazione del premio di cui trattasi, in proporzione alla presenza in servizio, quando abbia reso effettiva attività lavorativa:

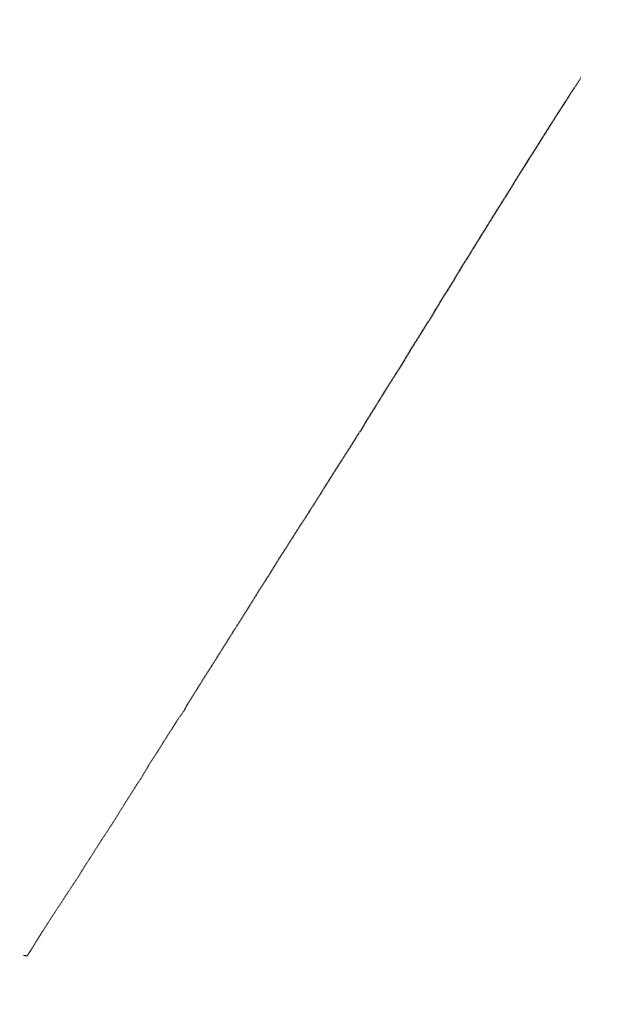
- per almeno 60 giorni nell'anno (12 settimane), se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni alla settimana;
- per almeno 72 giorni nell'anno (12 settimane), se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni alla settimana.

La quantificazione del premio è inoltre parametrata, ferma restando la valutazione meritocratica della prestazione individuale:

- alla percentuale di part-time;
- ai periodi di lavoro nell'anno, arrotondati al mese, in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.

Downer L.C.

ence DU J. R DW c



- Ju



Allegato B al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019 (art. 9, comma 4, let. b))

Correlazione tra presenza in servizio e quantificazione delle indennità

Ai fini della quantificazione effettiva delle indennità spettanti ai lavoratori ai sensi dei contratti decentrati degli Enti, ferme restando le disposizioni di legge e di CCNL in vigore, si applicano i criteri di cui al presente allegato, di seguito esposti.

1. Indennità per specifiche responsabilità e per particolari responsabilità operative (artt. 17 e 18)

Le indennità sono erogate in unica soluzione annuale.

La spettanza, intera o parziale, è valutata a consuntivo annuale al fine di assicurare che la misura effettiva delle indennità sia proporzionata alle giornate di effettivo servizio. Le ferie sono parificate a giornate di servizio effettivo.

2. Indennità condizioni di lavoro (art. 21)

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. La stessa è erogata mensilmente per dodici mensilità.

3. Indennità di funzione (PL) (art. 22)

L'indennità di funzione è erogata mensilmente, per dodici mensilità, ai sensi dell'articolo 56sexies del CCNL del 21 maggio 2018.

Ai suddetti fini, l'indennità viene erogata per intero a consuntivo il mese successivo fino alla mensilità di dicembre dell'anno di riferimento (competenza novembre).

Fermo restando quanto sopra, ogni qualvolta nel corso dell'anno il dipendente si assenti per l'intero mese l'indennità non viene corrisposta.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della mensilità di competenza dicembre e al contestuale conguaglio, decurtando un importo corrispondente alle giornate in cui non sia stato reso servizio per qualsiasi motivazione (calcolate in ventiseiesimi), con la sola eccezione delle ferie che sono parificate a giornate di servizio effettivo.

A. C. B.

Proto Bull

A. R. Reconstruction

4. Indennità di servizio esterno (PL) (art. 23)

L'indennità è destinata al personale della PL che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento di tali servizi.

Ai suddetti fini, l'indennità viene erogata per intero a consuntivo il mese successivo fino alla mensilità di dicembre dell'anno di riferimento (competenza novembre).

Fermo restando quanto sopra, ogni qualvolta nel corso dell'anno il dipendente si assenti per l'intero mese l'indennità non viene corrisposta.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della mensilità di competenza dicembre e al contestuale conguaglio, decurtando un importo corrispondente alle giornate in cui non sia stato reso servizio per qualsiasi motivazione (calcolate in ventiseiesimi).

Denter Tree VIV les les des



Allegato C al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019 (articoli 12 e 13)

Disciplina della progressione economica nelle categorie

Indice

- Art. 1 Disposizioni generali
- Art. 2 Requisiti di accesso alla procedura e modalità di valutazione
- Art. 3 Finanziamento delle progressioni
- Art. 4 Incidenza della valutazione e dell'esperienza acquisita
- Art. 5 Formulazione delle graduatorie e decorrenza dei benefici economici

Disposizioni generali

- 1. Le procedure di progressione economica nelle categorie avvengono ai sensi dell'articolo 16 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, secondo le disposizioni attuative di cui alla presente disciplina.
- 2. Per quanto non previsto dalla presente disciplina, è fatto rimando alle disposizioni recate dall'articolo 16 richiamato al comma 1.

Art. 2

Requisiti di accesso alla procedura e modalità di valutazione

- 1. Partecipano alla procedura selettiva i dipendenti contestualmente in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in servizio a tempo indeterminato presso l'ente che procede alla selezione alla data di decorrenza del beneficio economico;
 - b) essere dipendente a tempo indeterminato alla data di decorrenza del beneficio economico ed esserlo stato, nella medesima categoria di attuale appartenenza, nei tre anni antecedenti a quello da cui decorre il beneficio;
 - c) vantare una permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
 - d) avere ricevuto la valutazione annuale della *performance* individuale nei tre anni antecedenti a quello da cui decorre la progressione, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 3;
 - e) non avere riportato, alla data di decorrenza del beneficio, sanzioni disciplinari superiori alla multa, i cui effetti non siano ancora estinti per legge e CCNL.
- 2. In relazione a quanto previsto dalla lettera b) del comma 1, si applicano, ai sensi dell'art. 12 del CCNL del 21 maggio 2018, le seguenti disposizioni:
 - a) costituiscono distinti percorsi economici quelli che prendono avvio dalle posizioni iniziali B1 e B3;
 - b) le progressioni in categoria D, unificata dal medesimo CCNL, avvengono con la partecipazione indistinta, nell'unico percorso economico, di tutto il personale appartenente alla stessa, compreso quello di cui al comma 5 del medesimo articolo 12;
 - c) per ciascun Ente viene destinato un distinto *budget* all'area delle posizioni organizzative, cui concorrono le stesse in via esclusiva.
- 3. Ai fini del possesso del requisito di cui alla lettera b) del comma 1, si computano anche:

2

Propert Mi

les les t

V . C . .

1-3

- a) i periodi di servizio compiuti a tempo determinato, ove gli stessi abbiano costituito il presupposto per l'intervenuta stabilizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e siano stati svolti nella categoria di attuale appartenenza;
- b) i periodi di servizi svolti in costanza di contratto a termine di formazione e lavoro, ove l'attuale inquadramento consegua alla conversione dei medesimi contratti a termine;
- c) i periodi di servizio del personale dipendente dagli enti cui si applica la presente disciplina, svolti o in fase di svolgimento in regime di comando, distacco o altra disciplina presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., sono validi ai fini della partecipazione alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di appartenenza organica; a tal fine, l'ente di appartenenza concorda le modalità di acquisizione, da parte dell'ente di temporanea utilizzazione del personale, le informazioni e le valutazioni richieste secondo la presente disciplina; in caso di temporanea assegnazione del dipendente ad altro ente a tempo parziale, l'ente di appartenenza organica che procede alla selezione acquisisce le informazioni e le valutazioni di cui al precedente periodo e attribuisce al dipendente stesso un unico punteggio formato dalla media di entrambe le valutazioni; le due valutazioni sono previamente ponderate in relazione alle percentuali di tempo-lavoro svolte nei due enti;
- d) i periodi di lavoro del personale degli enti cui si applica la presente disciplina, acquisito mediante passaggio diretto (mobilità volontaria o trasferimento per passaggio di funzioni e servizi) da altri enti del gruppo Unione o da altre pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., sono validi ai fini della partecipazione alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il personale dell'ente di appartenenza organica; a tal fine, l'ente di appartenenza concorda le modalità di acquisizione, da parte degli enti di provenienza, delle informazioni e delle valutazioni richieste secondo la presente disciplina;
- e) nei casi di cui alle precedenti lettere c) e d), ove non sia possibile acquisire la valutazione da altra pubblica amministrazione anche in ragione della esiguità del periodo o della quota di lavoro svolto nell'anno presso la stessa, l'ente che procede alla selezione utilizza esclusivamente le proprie valutazioni.

Art. 3 Finanziamento delle progressioni

1. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che beneficia delle progressioni economiche orizzontali sono posti interamente a carico della componente stabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Gli oneri di cui al comma 1 comprendono anche la quota della tredicesima mensilità.

3

A.R pol

le lea ton

- 3. In sede di contrattazione integrativa di ciascun singolo ente, sono definiti autonomamente, in relazione alle politiche di distribuzione dei fondi decentrati dello stesso e tenuto conto delle relative consistenze, le annualità, le decorrenze e le quantità di progressioni da effettuare.
- 4. Compatibilmente con la consistenza delle risorse decentrate disponibili, gli enti perseguono, di norma, politiche premiali a titolo di progressione economica orizzontale atte a sostenere una tendenziale continuità applicativa dell'istituto, ferma restando l'esigenza di assicurare margini di utilizzo dei fondi sempre sufficienti a garantire la remunerazione accessoria delle responsabilità, delle attività e delle condizioni di lavoro correlate al dispiego delle funzioni e dei servizi alla collettività, oltre che ad assicurare la premialità della *performance* annuale, organizzativa e individuale.

Art. 4 Incidenza della valutazione e dell'esperienza acquisita

- 1. Le progressioni economiche sono attribuite per effetto delle risultanze della valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno in cui viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo che ne determina l'attivazione, con le integrazioni del punteggio di cui al comma 4.
- 2. La valutazione di cui al comma 1 corrisponde alla media aritmetica delle valutazioni conseguite da ciascun dipendente nel triennio di riferimento.
- 3. Nel caso in cui, nell'ambito del triennio di cui al comma 1, il dipendente non abbia potuto, per qualsiasi motivo, conseguire la valutazione della *performance* individuale di una annualità, la media di cui al comma 2 viene effettuata computando il quarto anno antecedente a quello nel cui ambito decorre la progressione economica. A tal fine, sono computabili le sole valutazioni intervenute dall'anno 2016. Ove non ricorra tale possibilità, il dipendente non può accedere alle selezioni sino all'acquisizione di tutti i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1.
- 4. Ai fini della formulazione delle graduatorie finali, al punteggio calcolato ai sensi dei commi da 1 a 3 è sommato un ulteriore punteggio a titolo di esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (di seguito: esperienza acquisita), ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, determinato secondo le seguenti disposizioni:
 - a) i periodi computabili a tale titolo sono rappresentati dagli anni di servizio, svolti nella stessa categoria di attuale appartenenza, antecedenti all'anno di decorrenza dell'istituto, svolti con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato ai sensi del comma 3, lettere a) e b), dell'articolo 2; i percorsi economici che prendono avvio dalle posizioni B1 e B3 sono equiparati, agli effetti del presente comma, a distinte categorie di inquadramento;
 - b) sono computabili i soli anni interi; è equiparato ad anno intero un periodo di servizio di almeno 6 mesi e 16 giorni di calendario nell'anno;

1-4

her mill

a Ju

le leat

- c) tenuto conto del fatto che la progressione economica orizzontale, in tutti gli enti, non ha più trovato applicazione dall'anno 2010 e allo scopo di non disperdere il patrimonio di esperienza acquisita dal personale dipendente, il punteggio dell'esperienza stessa, da applicare nei primi tre anni, anche discontinui, di attuazione dell'istituto in ciascun ente, è determinato in un punteggio annuale, da moltiplicare per gli anni di esperienza vantati ai sensi delle lettere a) e b), da attribuire ai dipendenti che ottengano un punteggio ai sensi dei commi da 1 a 3 non inferiore alla media dei punteggi conseguiti, nella medesima selezione, da tutti i dipendenti alla stessa ammessi; a tali fini, sono computabili gli ultimi 10 anni antecedenti a quello di decorrenza della progressione economica;
- d) la scala dei punteggi annuali di cui alla lettera c) è come di seguito determinata, dove "XXX" è da definire ai sensi del comma 5:

anni di esperienza acquisita	punteggio aggiuntivo
10	XXX
9	XXX / 10 * 9
8	XXX / 10 * 8
7	XXX / 10 * 7
6	XXX / 10 * 6
5	XXX / 10 * 5
4	XXX / 10 * 4
3	XXX / 10 * 3
2	XXX / 10 * 2
1	XXX / 10 * 1

- e) a regime, con decorrenza dal quarto anno di applicazione dell'istituto in ciascun ente, sono azzerati i periodi di cui alle lettere c) e d) e si applica il seguente sistema di riconoscimento dell'esperienza acquisita:
 - e1) ai dipendenti collocati in graduatoria che non conseguano la progressione ma che ottengano un punteggio ai sensi dei commi da 1 a 3 non inferiore alla media dei punteggi conseguiti, nella medesima selezione, da tutti i dipendenti alla stessa ammessi, è attribuito un punteggio di esperienza acquisita, come di seguito determinato, che si aggiunge alla valutazione delle annualità seguenti ai fini delle eventuali successive selezioni (dove "XXX" è da definire ai sensi del comma 5):

primo anno di mancata progressione	XXX
secondo anno di mancata progressione	YYY comprensivo dei XXX
terzo anno di mancata progressione e seguenti	ZZZ comprensivo di YYY

e2) i punteggi di cui alla lettera e1) si azzerano per ciascun dipendente al momento del conseguimento della prima progressione successiva alla loro

5

· 11.

AR

m /

Dewley ?

attribuzione e vengono nuovamente attribuiti, con le medesime regole e consistenze, nel periodo successivo al memento stesso;

- e3) i punteggi di cui alle lettere e1) ed e2) sono attribuiti nelle sole annualità in cui sono attivate progressioni economiche nella categoria.
- 5. Il punteggio da assegnare all'esperienza acquisita ai sensi del comma 4, lettere d) ed e), trova definizione presso ciascun singolo Ente, tenuto conto dell'andamento pluriennale delle relative medie valutative.

Art. 5

Formulazione delle graduatorie e decorrenza dei benefici economici

- 1. La data di decorrenza della progressione economica orizzontale, da stabilire nell'ambito del contratto integrativo di cui al comma 1, non può essere anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo medesimo, ove deve anche essere destinata la quota del fondo di parte stabile alla stessa riservata.
- 2. L'esito di ciascuna procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stilata la relativa graduatoria. In caso di parità di punteggio in graduatoria, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, la progressione è assegnata al dipendente più anziano di età.
- 3. L'applicazione delle regole e dei criteri previsti nel presente articolo avviene distintamente per singole strutture apicali, mediante assegnazione secondo princìpi di proporzionalità di autonomi *budget* complessivi alle strutture stesse. Gli Enti di minori dimensioni possono optare per la distribuzione delle risorse sull'intero organico, senza distinzione di *budget*. In sede di contrattazione integrativa presso ciascun singolo Ente l'applicazione del presente comma può trovare specificazione di maggior dettaglio.
- 4. In relazione a quanto previsto dal comma 3, le valutazioni operate da ciascun responsabile apicale di struttura hanno valore comparativo ed effetti di differenziazione del merito limitati al settore medesimo. Le medie di cui all'articolo 4, comma 4, lettere c) ed e1), da prendere a riferimento per l'attribuzione del punteggio di esperienza acquisita, sono quelle ottenute nell'ambito delle singole strutture.

6

les leva d

Allegato D

al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019

Sistema di quantificazione e distribuzione del budget per i premi di performance individuale

budget da distribuire al undi dei bonu

⋖

netto dei <i>bonus</i>	B	ပ	Q	ы	F = DxE	ڻ	H	I = F/G*H	L = Z*1	0	0= F+0
categoria	coefficiente categoriale	tempo pieno o parziale	coefficiente ponderato su C	valutazione	valutazione ponderata su E	giorni annui dovuti	giorni lavorati ai sensi dell'Allegato A	valutazione ponderata su H	premio	bonus = 6% dei valutati (almeno 2)	totale premio
Ω	1,16	%00,001	1,16	9,25	10,73	312	250	8,60	e 1.198,00	00'0	1.198,00€
dipendente 2 D	1,16	100,00%	1,16	8,50	98'6	312	210	6,64	E 924,72	0,00	924,72 €
dipendente 3 D	1,16	100,00%	1,16	9,75	11,31	260	260	11,31	€ 1.575,92	0,00	1.575,92 €
dipendente 4 D	1,16	100,00%	1,16	9,00	10,44	260	260	10,44	E 1.454,69	00'0	1.454,69 €
dipendente 5 D	1,16	83,33%	76,0	8,75	8,46	312	280	7,59	€ 1.057,65	00'0	1.057,65 €
dipendente 6 D	1,16	100,00%	1,16	7,75	66'8	312	312	8,99	£ 1.252,65	00'0	1,252,65 €
dipendente 7 C	1,00	100,00%	1,00	10,00	10,00	312	312	10,00	€ 1.393,38	343,10	1.736,49 €
dipendente 8 C	1,00	100,00%	1,00	9,75	9,75	260	260	9,75	€ 1.358,55	0,00	1.358,55 €
dipendente 9 C	1,00	100,00%	1,00	8,75	8,75	312	312	8,75	€ 1.219,21	00'0	1.219,21 €
dipendente 10 C	1,00	\$0,00%	0,50	7,80	3,90	312	312	3,90	€ 543,42	0,00	543,42 €
dipendente 11 C	1,00	100,00%	1,00	7,00	7,00	260	260	7,00	€ 975,37	0,00	975,37 €
dipendente 12 B3	96'0	100,00%	96'0	9,75	9;'6	260	200	7,20	€ 1.003,24	0,00	1.003,24 €
dipendente 13 B3	96'0	100,00%	96'0	9,25	8,88	260	260	8,88	€ 1.237,32	0,00	1.237,32 €
dipendente 14 B	0,87	100,00%	0,87	8,75	7,61	312	312	7,61	€ 1.060,71	00,0	1.060,71 €
dipendente 15 B	0,87	100,00%	0,87	8,00	96'9	260	260	96'9	6 969,80	0,00	969,80 €
dipendente 16 B	0,87	100,00%	0,87	10,00	8,70	312	312	8,70	€ 1.212,24	343,10	1.555,35 €
dipendente 17 B	0,87	83,33%	0,72	9,50	68'9	312	180	3,97	€ 553,65	0,00	553,65€
dipendente 18 B	0,87	100,00%	0,87	8,75	7,61	260	260	7,61	€ 1.060,71	0,00	1.060,71 €
dipendente 19 A	0,84	100,00%	0,84	9,75	8,19	312	312	8,19	€ 1.141,18	0,00	1.141,18 E
dipendente 20 A	0,84	100,00%	0,84	8,50	7,14	312	312	7,14	€ 994,88	0,00	994,88 €

8,93 media delle valutazioni

€ 139.34 159,23 valore punto (A:M) totale punti Σ

6 22.873.50 totale fondo distribuito

€ 686,21

totale eccellenze totale senza e 22.187,30 eccellenze (=A)

Pagina 1

segue Allegato D al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019

Budget da distribuire = A. è previsto per ciascuna struttura/direzione, ovvero per Ente, esso è determinato dalla somma di un importo di categoria per ciascun dipendente coinvolto, pari (a puro fine esemplificatio) a € 500,00, moltiplicati per un coefficiente di categoria = B (è presa a riferimento di base, a parametro = 1, la categoria C).

				0	******		
	bonus = 30% della media			343,10€			
	media			1.143,68 €			
	pnqget			B18181818			
cazione	tot. per cat.	€ 5.750,00	€ 1.909,00	E 2.208,00	€ 5.002,50	€ 8.004,00	
esemplificazione	n. dip.ti	5	2	2	5	9	20
	importo	€ 1.150,00	€ 954,50	€ 1.104,00	€ 1.000,50	€ 1.334,00	totale dipendenti
	coefficiente	I	0,83	96,0	0,87	1,16	
	categoria	Э	A	B3	В	D	

II coefficiente di categoria viene proporzionato come in colonna D all'eventuale percentuale di part time di cui alla colonna C

Nella colonna E si inseriscono le valutazioni individuali operate con l'apposita scheda prevista dal sistema di valutazione; la valutazione E viene quindi moltiplicata per il coefficiente D, al fine di ottenere il valore E, che rappresenta la valutazione ponderata al livello categoriale interessato

La valutazione ponderata categoriale F viene quindi proporzionata all'effettivo servizio H svolto nell'anno, rispetto a quello dovuto G, ottenendo così la valutazione finale = I rapportata alla presenza in servizio.

Ibudget generale A viene quindi diviso per la somma M di tutti i valori I (cioè dei punti individuali assegnati e ponderati anche con riferimento alla presenza in servizio), così ottenendosi il "valore punto" N, il quale, moltiplicato per ciascuna valutazione finale ponderata (valore I), determina il premio individuale finale L.

Successivamente, si provvode a calcolare il bonus. O per le excellenze, pari al 30% della media dei premi individuali calcolati come sopra (pari al budget. A diviso per il numero dei dipendenti valutati). Il sistema produce, pertanto, la distribuzione completa dell'intero budger A, in stretta proporzione sia alla presenza in servizio, sia alla valutazione meritocratica attribuita a ciascun dipendente. La somma P dei bonus da erogare costituisce il budget per le eccellenze, pari al 6% del personale complessivamente valutato.

La somma dei premi L con i bonus O determina i premi finali da erogare O.

7. h

La somma del budget A e del budget P determina il totale complessivo R del fondo destinato ai premi.

Si applica quanto previsto dall'articolo 28 del contratto normativo territoriale cui il presente allegato accede quale parte integrante e sostanziale dello stesso

Le part, ai sensi dell'articolo 69, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, concordano di destinare il bonus al 6% del personale valutato, con arrotondamento all'unità inferiore per i decimali fino a n.50 e all'unità superiore per i decimali pari a n,51 e superiori. In ogni caso, il numero dei dipendenti destinatari del bonus non può essere inferiore a 2.

Il bonus è assegnato nell'ordine della graduatoria di merito della valutazione dell'anno di riferimento e senza distinzione di categorie e di struttura

In caso di parità di punteggio, precede il dipendente con la media valutativa superiore nel triennio precedente e, in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, il bonus è assegnato al dipendente più anziano di età Ciascun dipendente può chiedere al valutatore chiarimenti e la revisione della valutazione entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione. Il valutatore risponde motivatamente entro i successivi 10 giorni. Nel caso in cui, nell'arco del termine stabilito per la richiesta di revisione della valutazione, il dipendente sia assente giustificato per più di 5 giorni di servizio effettivo, il termine è rideterminato in complessivi 25 giorni con la medesima decorrenza.

Beardene-Lu luat VW

Pagina 2
|Lelull



Allegato E Al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019

Incarichi di specifica responsabilità (art. 17)

- 1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Strutture/Servizi degli Enti è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, di concerto tra i Responsabili di Struttura/Servizio.
- 2. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate; il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità di particolare intensità rispetto a quelle ordinariamente insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
- 3. L'indennità può essere attribuita, negli Enti dotati della Dirigenza, a dipendenti appartenenti a unità organizzative nelle quali non sia presente la Posizione Organizzativa, ovvero a coloro che, seppur sotto-ordinati ad una Posizione Organizzativa, prestano servizio presso unità di particolare complessità gestionale e/o organizzativa, ovvero esercitano funzioni che espongono significativamente l'interessato a responsabilità personali, anche patrimoniali.
- 4. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
В	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
С	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici
Е	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
F	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
G	Responsabilità di attività che implicano relazioni con gli organi di governo
	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate
	funzioni; ad es.: responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)
	Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare
Ľ	rilevanza (senza effetti esterni)
T	Responsabilità di elaborazione di pareri (anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in
L	genere

Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni,

N Responsabilità di apposizione del parere istruttorio sulle proposte determinative

di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

OResponsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara

I Bouler Le

AR MULLE.

leate WW

F	
_p	Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione
Ľ	trattante, conferenze di servizi ecc.)
	Responsabilità di concorso alla formazione di decisioni/determinazioni del responsabile di
C	riferimento (di carattere organizzativo, di semplificazione, di razionalizzazione dei processi e delle
	attività, ecc.)
[_D	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile
I.	della sicurezza, responsabile della privacy e così via)
S	Responsabilità che implica discrezionalità tecnica e/o amministrativa
T	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

5. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
fino a 3 fattispecie di responsabilità	da 400,00 a 1.000,00 €
da 4 a 7 fattispecie di responsabilità	da 1.001,00 a 1.500,00 €
da 8 a 10 fattispecie di responsabilità	da 1.501,00 a 2.500,00 €
oltre 10 fattispecie di responsabilità	da 2.501,00 a 3.000,00 €

- 6. Gli importi dell'indennità indicati al comma 5 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
- 7. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo, previa attestazione del Dirigente/Responsabile di riferimento, di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.
- 8. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. L'indennità di cui al presente allegato non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 18 del contratto cui questo allegato accede, né con l'indennità di cui all'articolo 22 del medesimo contratto.
- 9. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 4 compete ai Responsabili di riferimento.
- 10. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, con atto formale del Responsabile di riferimento, nel quale sono specificate le funzioni e i compiti assegnati. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Servizio Risorse Umane dell'Unione, il quale trasmette l'elenco delle responsabilità attribuite, per informazione, alle rappresentanze sindacali. Il servizio stesso viene tempestivamente informato in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire l'indennità a consuntivo.
- 11. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo e a cura dei Responsabili apicali che hanno conferito gli incarichi, sul grado di effettivo esercizio della responsabilità.
- 12. Si applica quanto previsto dal punto 1 dell'Allegato B.

A.A.

Merhele

Cus

le leat



Allegato F al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019 (art. 21)

			[L						L
		n. giorni orario settimanale		2	9	9	9	9	9	5
		indennità mensile media individuale (H=G/B)		€ 48,62	€ 149,66	€ 49,91	€ 60,61	€51,69	€ 65,36	€ 50,51
		indennità annua individuale (G=F/D)		€ 583,39	€ 1.795,95	€ 598,95	€ 727,29	€ 620,34	€ 784,33	€ 606,08
	lavoro (ICL)	riparto annuale del fondo (F=M*E)		€ 1.166,78	€ 17.959,49	€ 1.197,89	€ 1.454,58	€ 2.481,35	€ 3.921,67	€ 1.818,23
	à condizioni di	totale punti (E=C*D)		12,00	184,71	12,32	14,96	25,52	40,33	18,70
1.00 J. 1.00 J	ne dell'indennit	unità di personale (D)		2	10	2	2	4	- 2	3
(art. 21) (art. 21) Indennità condizioni di lavoro	lla determinazio	incidenza ponderata sui mesi effettivi nell'anno (C=A/12*B)		00'9	18,47	6,16	7,48	86'9	8,07	6,23
(art. 21) Indennità condizioni di lavoro	di ponderazione ai fini della determinazione dell'indennità condizioni di lavoro (ICL)	incidenza annua in mesi (B)		12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00
	menti di ponde	totale (A)	30	6,00	18,47	6,16	7,48	6,38	8,07	6,23
	graduazione degli elementi	livello del maneggio valori	9	00′9	00'0	00'0	00'0	00'0	00'0	00'0
	gradı	grado di disagio	11	00′0	9,53	6,16	7,48	85'9	8,07	6,23
		grado di rischio	13	6,00	26.8	90.0	00'0	00'0	00'0	0070
CASTELL		servizio / dipendente	valore massimo	Servizio Economato	Squadra Operai	Ufficio Cultura	Ufficio Eventi	Biblioteca	Stato Civile - Polizia Mortuaria	Ufficio Tributi

giornatiera (N≂K/gg)

€ 5,89

€ 2,31

€2,03 €2,57 €2,40 € 4,29

€ 90,48

€ 1.085,75

€ 3.257,26

33,50

11,17

12,00

11,17

4,20

6,97

Ufficio Ragioneria

€ 2,38

indennità

308,54	€ 30.000,00	€ 97,23
totale punti (I)	budget annuo (L)	valore punto (M=L/I)

€ 30	€ 30		= (r)	
H	H	-	Ö	
	omplessiva a	_		

Il presente allegato, per quanto attiene alla descrizione delle condizioni di lavoro, alla loro graduazione e alla quantificazione dei budget, ha carattere meramente esemplificativo. Le specifiche descritive e le destinazioni economiche sono oggetto di contrattazione integrativa presso ciascun ente cui si applica il presente contratto collettivo territoriale.

Si applica quanto previsto dal punto 2 dell'Allegato B.

J. L. Ox

A STANDER

Weethellele Dewither per. Event





Allegato F al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019

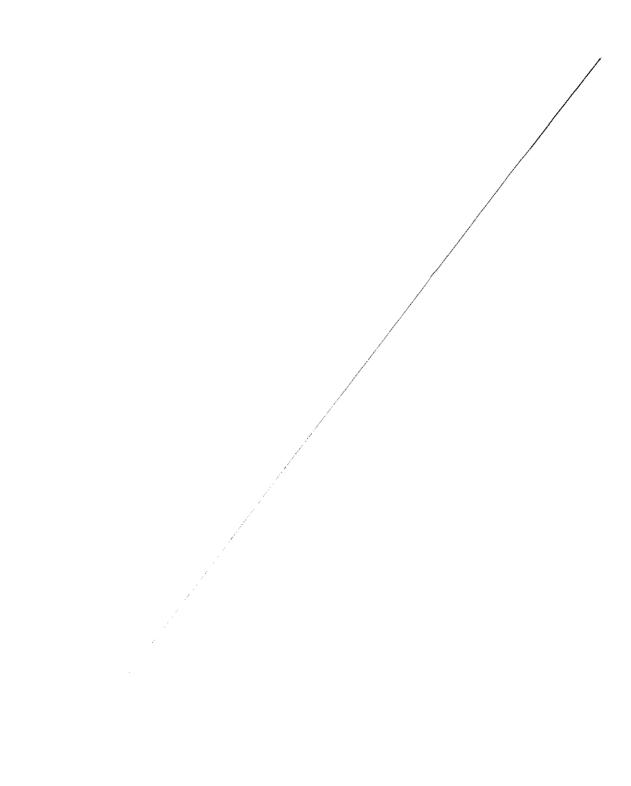
Indennità condizioni di lavoro

graduazione delle attività soggette a rischio (descrizioni e punteggi esemplificativi)

Satisding		
Indicatori decrittivi	70:00:00:00:00:00:00:00:00:00:00:00:00:0	incidenza
	iricideriza	ponderata
Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;	10	13
Esposizione a rischi per utilizzo di strumenti meccanici pericolosi atti a determinare lesioni, traumi, scottature o comunque pregiudizi alla	9	7,8
Esposizione a rischi derivanti da punture di insetti e morsi di animali	7	9,1
Esposizione a rischi connessi alla manutenzione delle aree verdi o di immobili o di impianti di vario genere	∞	10,4
Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;	6	11,7
Esposizione a rischi di inalazione polveri, gas o composti nocivi alla salute connessi all'utilizzo di determinati prodotti	10	13
Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione connessi all'utilizzo particolare attrezzatura	5	6,5
Esposizione a rischi derivanti da condizioni metereologiche avverse		
s valore medio dell'incidenza del rischio	6,88	8,94
Indicatori decriptivi	1	incidenza
וומורמותו מבסתווווג	ıncıdenza	ponderata
		0
		0
		0
		0
		0
		0
		0
		0
		0
valore medio dell'incidenza del rischio	00'0	00'0

 ∞

det of the function of





Allegato F al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019 (art. 21)

Indepnità condizioni di lavoro

graduazione delle attività soggette a disagio (descrizioni e punteggi esemplificativi)

PONDERAZIONE

	Sauadra Operai		
	Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
	Emorizione a cituazioni di disagio connesse alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	8	8,8
		10	11
,	atticuazione dell'Otation di disaglo connecce a prestazioni di lavoro da effettuarsi all'aperto con condizioni metereologiche sfavorevoli	8	8,8
	Esposizione a situazioni di disagio per attività implicanti la risoluzione di problemi contingenti ed imprevisti nella conduzione di attività di	8	8,8
	Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di casistiche particolari (oppure per gestione di rapporti e relazioni in considerazione	8	8,8
	della particolare tipologia di utenza)	10	11
⊣			0
			0
- 6	valore medio dell'incidenza del disagio	8,67	9,53
	Ufficio Cultura		
	Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
,	Espacizione a situazioni di disagio correlati alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	5	5,5
		9	9′9
,		9	9'9
- T	Esposizione a situazioni di disagio per la gestione di rapporti e relazioni	9	9'9
1		2	5,5
	iniziative		0
			0

=_\

5,60

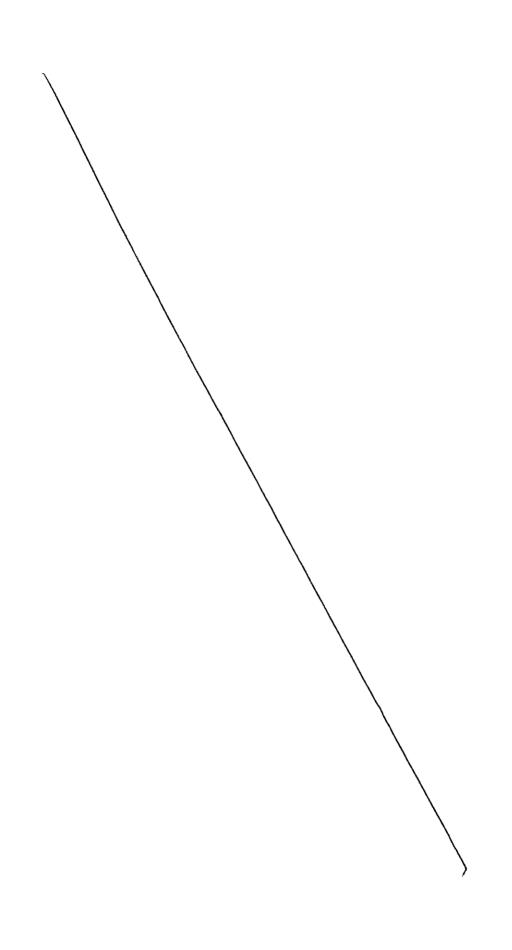
valore medio dell'incidenza del disagio

Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
Esposizione a situazioni di disagio correlati alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	7	7,7
Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e alla necessità di prestazioni di servizio al di fuori dell'ordinaria articolazione dell'orario medesimo, non sempre programmabili	7	7,7
Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di utenza diversificata (scuole, associazioni, eccetera)	9	9'9
Esposizione a situazioni di disagio per gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni	7	7,7
Esposizione a situazioni di disagio per attività implicanti la risoluzione di problemi contingenti ed imprevisti nella conduzione delle diverse iniziative	7	7,7
		0
		0
valore medio dell'incidenza del disagio	08′9	7,48
Biblioteca Commence Biblioteca		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
Esposizione a situazioni di disagio correlati alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	9	9'9
Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e alla necessità di prestazioni di servizio al di fuori dell'ordinaria articolazione dell'orario medesimo, non sempre programmabili	5	5,5
Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di utenza diversificata (scuole, associazioni, eccetera)	9	9,9
Esposizione a situazioni di disagio per gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni	9	9'9
Esposizione a situazioni di disagio per attività implicanti la risoluzione di problemi contingenti ed imprevisti nella conduzione delle diverse iniziative	9	9′9
		0
		0
valore medio dell'incidenza del disagio	5,80	6,38
	1000	

Agin is menio dell'incidenta del dispositione dell'incidenta del dispositione dell'incidenta del dispositione dell'incidenta d	2,00	0,70
Stato Civile - Polizia Mortuaria		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
Esposizione a situazioni di disagio connesse alla flessibilità nell'erogazione di servizi diversificati	7	7,7
Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e alla necessità di prestazioni di servizio al di fuori dell'ordinaria articolazione dell'orario medesimo, non sempre programmabili	7	7,7
Esposizione a situazioni di disagio connesso alla necessità di garantire eventuali prestazioni di pronto intervento	8	8,8
		0
		0

de rulle Berberg Fr Pagina? Es les Ment

valore medio dell'incidenza del disagio 7,33



Ufficio Tributi		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza ponderata
1 Esposizione a situazioni di disagio per gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni	5	5,5
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di casistiche particolari	5	5,5
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alle molteplici e improrogabili scadenze	7	7,7
		0
3 valore medio dell'incidenza del disagio	2,67	6,23
Ufficio Ragioneria		
Indicatori descrittivi	incidenza	incidenza
1 Esposizione a situazioni di disagio per gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni	4	4,4
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di casistiche particolari	5	5,5
1 Esposizione a situazioni di disagio connesse alle molteplici e improrogabili scadenze	10	11
8		
valore medio dell'incidenza del disagio	6,33	6,97

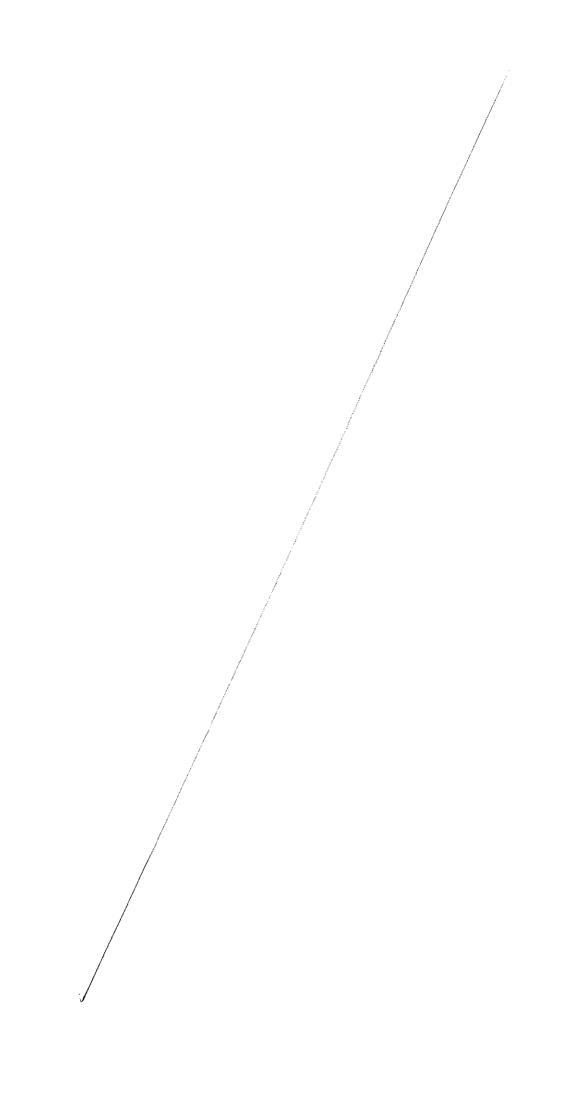
les least por UM

The Pagina 7

al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019 Allegato F (art. 21)

graduazione delle attività di maneggio valori Indennità condizioni di lavoro

graduazione delleria di maneggio valori		1400			
		TON TON	PONDEKAZIONE	9	
servizio economato					
Indicatori descrittivi		gradi	grado	grado	
maneggio valori > € 16.000,00 annui		10			
maneggio valori da € 9.600,01 a € 16.000,00 annui		8			
maneggio valori da € 5.000,01 a € 9.000,00 annui		9	10	6,00	
maneggio valori da € 1.800,01 a € 5.000,00 annui		4			
maneggio valori < € 1.800,00 annui		2			B
Stato civile e polízia mortuaria					> .
Indicatori descrittivi		gradi	grado attribuito	grado ponderato	J
maneggio valori > € 16.000,00 annui		2			
maneggio valori da € 9.600,01 a € 16.000,00 annui		7			,
maneggio valori da € 5.000,01 a € 9.000,00 annui		2	0	00,00	
maneggio valori da € 1.800,01 a € 5.000,00 annui		3			
maneggio valori < € 1.800,00 annui		1			-
Ufficio Tributi					5
indicatori descrittivi:		gradi	grado attribuito	grado ponderato	
maneggio valori > € 16.000,00 annuí		10			X
maneggio valori da € 9.600,01 a € 16.000,00 annui		7			, L
maneggio valori da € 5.000,01 a € 9.000,00 annui		2	0	00'0	ب
maneggio valori da € 1.800,01 a € 5.000,00 annui		3			
maneggio valori < € 1.800,00 annui		1			
Ufficio Ragioneria					O,
Indicatori descrittivi		gradi	grado attribuito	grado ponderato) _م -
maneggio valori > € 16.000,00 annui		10			M
maneggio valori da € 9.600,01 a € 16.000,00 annui		7			11
maneggio valori da € 5.000,01 a € 9.000,00 annui		2		4,20	V
maneggio valori da € 1.800,01 a € 5.000,00 annui		3			لر
maneggio valori < € 1.800,00 annui	(IA)	1			
THE PAINTING OF THE PAINTING O	Cook				j







Allegato G al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019 (art. 22)

Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità in epigrafe, sono individuati, nell'ambito del Servizio Polizia Municipale, i ruoli caratterizzati da particolari responsabilità derivanti dall'articolazione dell'organizzazione della struttura, che comportano l'esercizio di funzioni complesse e di alta specializzazione, oltre che quantitativamente rilevanti, di cui si descrivono di seguito le declaratorie suddivise per unità operativa di appartenenza.

PRESIDI TERRITORIALI

Ispettori P.L. Ufficiali di P.G. addetti al coordinamento e controllo / Commissari non titolari di P.O. Responsabili di Presidio

- Gestione Ufficio
- Coordinamento Organizzativo Personale Assegnato
- Gestione in coordinamento con il Nucleo Polizia Amministrativa dei Controlli in materia di ambiente (soprattutto abbandono rifiuti), attività commerciali in genere ed in particolare del commercio "ambulante" e verifica delle situazioni di degrado urbano e conflitto sociale nonché mobilità e sicurezza stradale
- Monitoraggio dell'attività edilizia
- Verifiche problematiche e dissidi fra privati pur non di stretta natura privatocivilistica
- Informazioni Anagrafiche
- Controlli occupazioni suolo pubblico, cartelli ed insegne pubblicitarie
- Gestione per la parte di competenza della polizia municipale delle Manifestazioni locali
- Gestione Segnalazioni Esposti, etc.

REPARTO OPERATIVO

Ispettori P.L. Ufficiali di P.G. addetti al coordinamento e controllo / Commissari non titolari di P.O. assegnati al Nucleo Sicurezza Stradale ed Urbana

Pronto Intervento

Presidio del territorio

1

Recorded Lewy LE

- Polizia stradale
- Rapporti con l'Autorità Giudiziaria sia Ordinaria che Minorile
- Rapporti con la Questura di Modena
- Gestione Agenda e turni servizio in collaborazione con il Comandante.
- Gestione e Coordinamento Attività ed Indagini di Polizia Giudiziaria sia d'iniziativa che delegate
- Gestione e Coordinamento Attività di Infortunistica Stradale
- Gestione Mezzi di Servizio
- Gestione Gabinetto fotosegnalamento, cella sicurezza e Ufficio Immigrazione Questura Modena
- Gestione Attrezzature
- Gestione sdi

REPARTO OPERATIVO

Ispettori P.L. Ufficiali di P.G. addetti al coordinamento e controllo/Commissari non titolari di P.O. assegnati al Nucleo Polizia Amministrativa

- Pronto Intervento
- Presidio del territorio
- Gestione in coordinamento con i Responsabili di Presidio dei Controlli in Materia Edilizia, Commerciale e Ambientale (Nucleo Polizia Amministrativa)
- Gestione e Coordinamento Attività ed Indagini di Polizia Giudiziaria sia d'iniziativa che delegate con particolare riferimento alle materie sopra indicate

UFFICIO AMMINISTRATIVO

Ispettori P.L. Ufficiali di P.G. addetti al coordinamento e controllo / Commissari non titolari di P.O. assegnati Ufficio Amministrativo

• Gestione e coordinamento con il responsabile del procedimento della gestione degli atti amministrativi di competenza del Corpo P.L. gestiti dall'ufficio (verbali, determinazioni impegno e liquidazione, gestione personale, etc.)

* * *

La quantificazione delle indennità avviene in applicazione analogica di quanto previsto dall'allegato E al presente contratto collettivo territoriale.

La descrizione delle funzioni potrà essere integrata e meglio specificata in sede di verifica al tavolo di contrattazione integrativa dell'Unione.

La presente indennità sostituisce, per il personale cui è destinata, l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'allegato E al presente contratto.

Si applica quanto previsto dal punto 3 dell'Allegato B.

2

le leat wi



al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019 Allegato H (art. 23)

Indennità di servizio esterno Polizia Locale

				Э	<u> </u>	و	و	æ
			eloz əlannın kilindəbni	€ 1,704,74	€ 1.336,81	6 821,71	е 797,18	6 784,91
			8102 əlanna kiinnəbni	€ 1.983,94	e 1.555,75	6 956,29	6 927,74	€ 913,47
			810S erəilenroig étinnəbni	6,07	4,76	2,92	2,84	2,79
			e10S ipang ilatot	45.453,00	131.879,10	4.381,80	12.753,00	18.835,20
			8105 innuq əlatot	31.817,10	117.621,90	4.381,80	10.627,50	18.835,20
			n. operatori per settore 2019	10,00	37,00	2,00	6,00	90'6
			n. operatori per settore 2018	7,00	33,00	2,00	5,00	00'6
			olatot suolav	4.545,30	3.564,30	2.190,90	2.125,50	2.092,80
			oraliensig avolev	13,90	10,90	6,70	6,50	6,40
			gg. lavoro per operatore	327,00	327,00	327,00	327,00	327,00
	à di ale	valore	oteranoe ponerato	1,80	1,80	1,80	2,40	09'0
	F Altre Attività di Polizia Locafe	tasso %	ls otryizio estemo rispetto al debito otano	%09	%09	%09	909	%09
	Altr	osad	elleb sintitativa delle attività - da l a 4	3,00	3,00	3,00	4,00	1,80
	9 2	valore	oseranoq eroseoibni	977	2.00	980	3,00	1,00
	E controllo e Pra del Territori Notturno/Fes	tasso %	ls ottequin orates oixivres ib onsno otideb	96303	94,01	%031	\$0,00	20101
ž	E E E	peso	əlləb svitstitang sznəbioni 4 s 1 sb - stivitts	4,00	200	000	1100	9971
	Diurno	valore	oseranoq arostatio	3,60	3,60	06'0	06'0	1,80
TIPOLOGIA DI ATTIVITA'	D Controllo e Presidio del Territorio Diurno	tasso %	ls otteger is otservise ib origin original	%06	%06	%06	%06	%06
9070	Contr. del Ter	peso	əlləb aviintitativa delle 4 a l ab - dativitta	4,00	4,00	1,00	1,00	2,00
	11.78	valore	oserenoq eroteoibni	0,50	0,50	2,00	1,00	1,00
	B Polizia Amm.va	tasso %	di servizio esterno rispetto al debito orario	%0\$	50%	%0\$	%05	\$0%
	Poli	beso	əlləb svitstitanga achiədini 4 g l sb - stivitts	001	1,00	4,00	2,00	2,00
	e/P.G.	valore	oneranoe proneini	4,90	3,00	2,00	1,20	2,00
	A Polizia Stradale P. C.	tasso %	ls osterono rispetto al onstro ostero	100%	100%	%001	40%	100%
	Polizia	beso	incidenza quantitativa delle attività - da l a 4	4	3	2	£	7
)	NUCLEI E UFFICI			Operatori R.O. NSSU	Operatori PRESIDI TERR.	Operatorí R.O. NPA	Operatori UFF.AMM.	UFFICIALI P.G.
	Zā			Q %	0 5 1	Q %	0 E	5

€ 4,09

€ 5.21

indennità giornaliera 2019

€ 2,51

€ 2,44

€ 2,40

183.283,50 213.302,10

opuoj

0,38

0,44

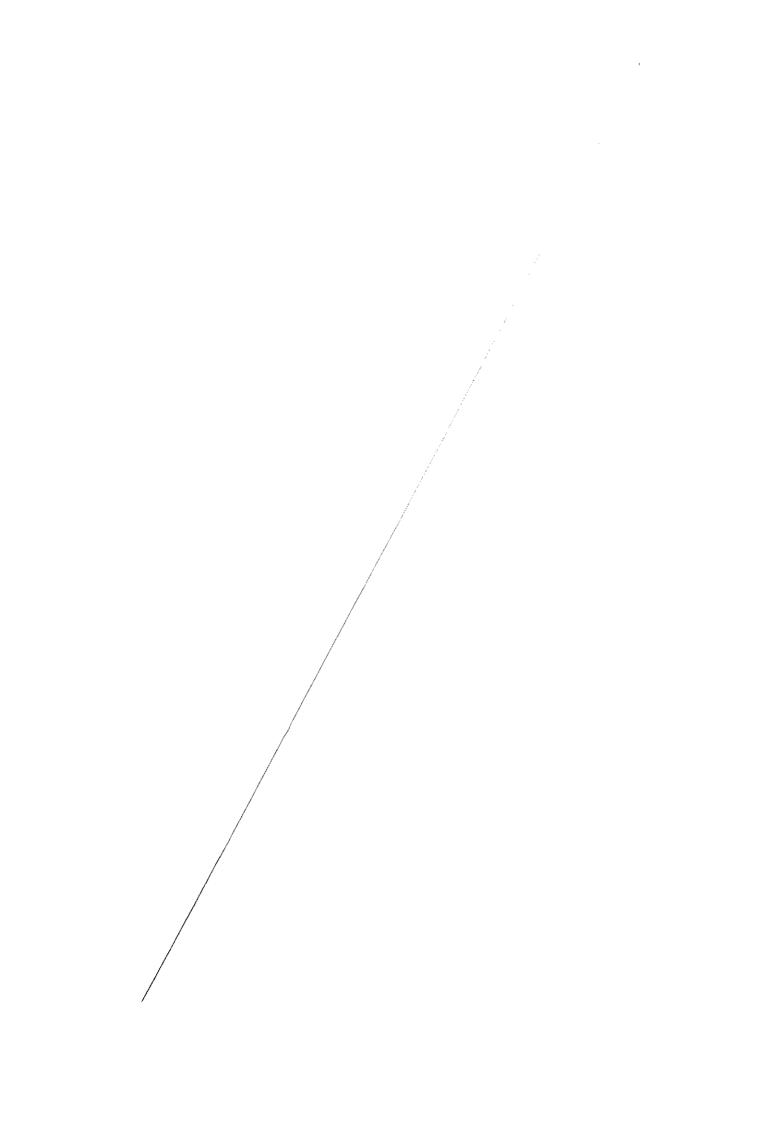
Valore Punto

2019

2018

Le parti si danno atto che le descrizioni, la graduazione delle attività e del servizio, nonché il budget dell'istituto hanno carattere puramente esemplificativo. Gli stessi verrano verificati in sede di contrattazione integrativa dell'Unione.

Si applica quanto previsto dal punto 4 dell'Allegato B.





al contratto collettivo integrativo territoriale del 12/7/2019 (art. 24) Allegato I

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

I a valutazione è esnressa in 10/10 ai sensi del regolamento sul ciclo di valutazione della n <i>erformonco</i>	colonna A dello
La ratamentito e espressa in 10/10, at soust act regerantente sur victo at ratamentite actiu performance.	schema
La retribuzione di risultato è incrementata da coefficienti di proporzionamento alla retribuzione di posizione in colonna B dello	colonna B dello
godimento.	schema
Alla retribuzione di risultato è destinata una quota del fondo complessivo per le PO non inferiore al 15% dello	
stesso, oltre agli eventuali residui annui, rilevati a consuntivo, della quota del fondo destinata alla retribuzione di	
posizione.	

fondo complessivo per la retribuzione delle PO = a)	s % 00 000 001 3	% sul fondo complessivo
quota destinata alla retribuzione di posizione $= b$	€ 80.000,00	%08
quota per la retribuzione di risultato a) - b) = c)	6.20,000,00	28%
residui a consuntivo quota A di posizione = d)	00'0 3	
risorse annue per la retribuzione di risultato c) + d) = e)	0000003	

							raffron	raffronti finali
	A valutazione	B coefficiente di posizione	C valutazione ponderata = A x B	D mesi lavorati	E valutazione ponderata ai mesi lavorati = C/12 x D	G premio di risultato = E x F	valore della posizione	% del premio di risultato sulla posizione
PO 01	00'6	1,44	12,94	12	12,94	2.898,96	€ 11.500	25,21%
PO 02	9,20	1,19	10,93	12	10,93	2.448,01	€ 9.500	25,77%
PO 03	8,50	1,50	12,75	12	12,75	2.856,94	€ 12.000	23,81%
PO 04	8,60	1,19	10,21	12	10,21	2.288,36	€ 9.500	24,09%
PO 05	8,70	1,13	9,79	12	6,79	2.193,12	€ 9.000	24,37%
PO 06	9,30	1,38	12,79	12	12,79	2.865,35	€ 11.000	26,05%
PO 07	06,6	1,19	11,76	12	11,76	2.634,27	€ 9.500	27,73%
PO 08	8,10	1,00	8,10	12	8,10	1.815,00	€ 8.000	22,69%
					- Committee	20.000,00	€ 80.000,00	

		H	
89,26	6.20,000,00	€ 224,07	
totale punti colonna F	budegt e)	valore punto	

I dati inseriti nel presente allegato hanno carattere meramente esemplificativo.

