

**COMUNE DI SALARA**

**Provincia di Rovigo**

**ACCORDO DECENTRATO**

**INTEGRATIVO**

**2019 - 2021**

*[Handwritten signatures]*

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente all'interno del Comune;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato all'interno dell'Ente;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009,

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021;

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, verranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il 1° semestre di ciascun anno;

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, dietro apposita richiesta, può essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziolate.

Nel prospetto riportante l'importo complessivo del fondo annuale viene indicato la percentuale del monte salari 1997 di cui viene incrementato il fondo. A tal fine la delibera di costituzione della parte variabile sarà oggetto di informazione finalizzata alla contrattazione di tale specifico importo.



## Art. 6 -- Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- A. premi correlati alla performance organizzativa;
- B. premi correlati alla performance individuale;
- C. premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- D. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- E. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

## CAPO II -- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

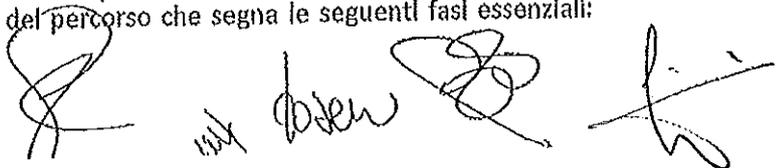
### Art. 7 -- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli Istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- e) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- f) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- g) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- h) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:



programmazione/planificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

- i) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- j) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### CAPO III -- Progressione economica orizzontale

#### Art. 8 -- Criteri generali

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

Sulla base delle risorse aggiuntive stanziata per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.

L'istituto della progressione economica non può mai riguardare, per ciascun esercizio, più del 50% dei dipendenti in forza all'Ente.

Per l'attribuzione della posizione economica si procede tramite lo svolgimento di una procedura selettiva articolata diversamente per ciascuna delle categorie di cui al CCNL funzioni locali; le categorie B e B3, in un'ottica di semplificazione e in considerazione del numero limitato di dipendenti in forza all'Ente, sono considerati unitariamente nell'ambito della procedura diretta all'attribuzione della progressione alla posizione economica successiva a quella di appartenenza.

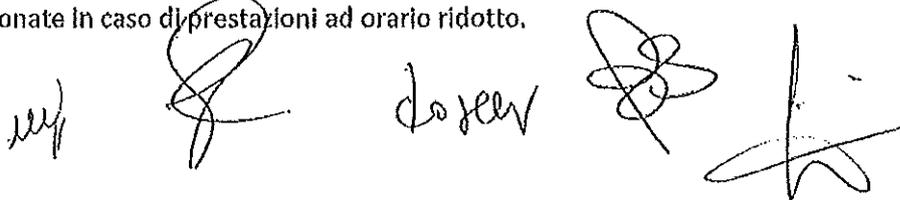
Al fini dell'attribuzione della progressione economica, oltre agli altri criteri delineati dall'amministrazione si dovranno sempre tenere in considerazione i risultati connessi alla performance individuale dell'ultimo triennio

### CAPO IV -- Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

#### Art. 9 -- Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.



Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 12) si applicano dal 1 gennaio 2019 in considerazione del fatto che la data di stipula del CCNL e del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina: in sede di prima applicazione, cioè per l'anno 2018, si considererà la disciplina contrattuale previgente.

#### Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

In sede di prima applicazione, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate o maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, nella misura di euro 1,50 al giorno in riferimento ad attività rischiose e di 1 euro al giorno allorché si tratti di attività connesse al maneggio valori.

##### 3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

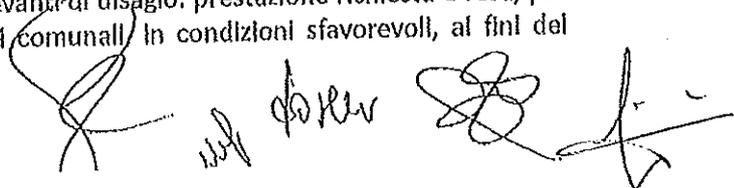
Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

##### 3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali in condizioni sfavorevoli, ai fini del



recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

### 3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per almeno 1000 euro annui. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Agenti contabili;
- Economo comunale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Laddove ricorrano contestualmente i presupposti sopra considerati è possibile cumulare le indennità nella misura prevista dal presente contratto.

#### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:

- del numero di responsabili di posizione organizzativa individuati;
- del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
- del miglioramento del sistema delle relazioni interne.

L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di responsabilità può variare da 500,00 euro a 3.000,00 euro.

Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative.

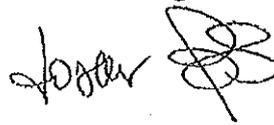
Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo.

Annualmente il responsabile della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo; la valutazione a consuntivo viene effettuata secondo i criteri successivamente definiti.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

L'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità ha carattere annuale, come pure l'importo delle somme attribuite, che non producono effetti per gli anni successivi se non espressamente confermate e non possono costituire per il dipendente affidamento di analoghi futuri provvedimenti.

Richiamati i limiti massimali previsti dal presente articolo, la Conferenza dei Responsabili, anche utilizzando schemi di analisi integrativi, valuta il peso economico da attribuire alle indennità di cui trattasi, su proposta dei singoli Responsabili di Posizione Organizzativa.



Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura, con i criteri riportati nelle allegate tabelle, e pertanto la somma destinata a tale compenso, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.

Criteri per l'attribuzione delle indennità per particolari responsabilità.

Al fine dell'individuazione delle posizioni cui attribuire le indennità per specifiche responsabilità il Responsabile del settore organizzativo di riferimento tenuto comunque presente quanto preliminarmente già sopra esplicitato, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- Deve trattarsi di responsabilità distintiva rispetto a quella che possa essere ordinariamente pretesa, anche in relazione al contesto organizzativo specifico.
- Potrà essere comparativamente valutato il livello di responsabilità in relazione al livello di responsabilità assunto da personale di categoria più elevata e/o titolare di posizione organizzativa.
- Deve essere considerato il grado di specializzazione che viene richiesto in relazione alla pluralità ed all'importanza dei processi tecnico/amministrativi ed alle questioni da trattare e risolvere.
- Deve essere considerato il grado dei rapporti diretti con gli organi politici e le posizioni organizzative, anche di altri settori dell'ente.
- Deve essere considerato l'aspetto quantitativo dei provvedimenti comportanti responsabilità, sotto l'aspetto della complessità, della discrezionalità e della rilevanza economico finanziaria degli stessi.
- Devono essere valorizzate posizioni che implicano responsabilità di coordinamento, considerato anche il numero e la tipologia del soggetto a coordinamento, come pure responsabilità di procedimenti complessi.
- Deve essere considerato il numero degli ambiti e dei processi nei quali la posizione è chiamata ad esercitare le responsabilità.

**CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'.**

A- 40 PUNTI APPARTENENZA ALLA CATEGORIA

B- 30 PUNTI COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'

C- 30 PUNTI LIVELLO DI AUTONOMIA

*Criteri esplicatori degli indicatori*

PUNTI	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA - MAX 40 PUNTI
40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi

PUNTI	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'- MAX 30 PUNTI
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno.

*[Handwritten signatures and initials]*

	Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (Istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (Istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi del massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA
30	Elevato livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore organizzativo di riferimento.

#### MODALITA' DI CALCOLO

Somma destinata e disponibile sul fondo / ( $\sum$  a+b+c quali punteggi di tutte le posizioni) \* ( $\sum$  a+b+c quali punteggi individuali) = Indennità Individuale (con il limite di € 3.000,00 per posizione cat. D, € 2.000 per pos. Cat. C ed € 1.500 per le posizioni cat B).

Il risultato viene riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità.

#### Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 150,00 annui lordi; per ciascuna delega e fino ad una massimo di 300,00 euro compete al personale dell'ente che riveste di specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile del Tributi.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

La misura delle predette indennità, nel rispetto dei vincoli fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, è demandata al contratto decentrato parte economica annualmente sottoscritto dalle parti.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità previste dal presente articolo e dall'art. 10.

#### CAPO V – Performance e Premio Individuale

##### Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti: valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocrazia, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.

In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:

- 30 % performance individuale;
- 70 % performance organizzativa.

Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni.

Al fine della premialità di cui all'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018, le parti concordano quanto segue: al dipendente che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. B) del predetto CCNL, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza.

#### CAPO VI – Sezione polizia locale

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

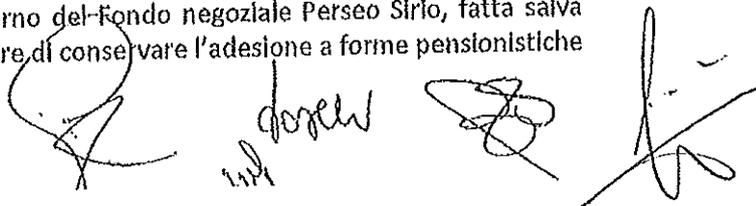
- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

La presente disciplina può tuttavia trovare applicazione a condizione che il Comune si doti di un apposito Regolamento in materia e successivamente alla sua adozione.

##### Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative riscosse dagli Enti, possono essere utilizzati nel rispetto delle forme e delle finalità sancite dall'art. 56 quinquies del CCNL funzioni locali, e cioè:

- a) confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio, fatta salva comunque la volontà del lavoratore di conservare l'adesione a forme pensionistiche



individuali già attivate, e in tal caso si tratta di risorse non strettamente connesse al limite del trattamento accessorio spettante ai dipendenti (attuale art.23 D.Lgs 75/2017);

- b) finalità assistenziali, nel rispetto delle misure disciplinate dal successivo art. 35;
- c) erogazione di incentivi monetari legati ad attività di controllo della sicurezza e della circolazione stradale.

#### Art. 16 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, a carico del fondo per la contrattazione decentrata e nel rispetto dei limiti ad esso connessi, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

#### Art. 17 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL, a carico del fondo per la contrattazione decentrata e nel rispetto dei limiti ad esso connessi, viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.

#### CAPO VII – Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

##### Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;



3. Per gli incarichi ad Interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad Interim;
4. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli Istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
2. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
3. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
4. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
5. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Nell'ipotesi in cui l'importo dell'incentivo riconosciuto ex lege supera del doppio la retribuzione di risultato spettante ai titolari di PO, si procede ad una decurtazione della retribuzione di risultato in misura pari al 5% della quota eccedente.

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Al sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura

- congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

#### Art. 20 – Reperibilità

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 10 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Per giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

#### Art. 21 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

1. le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

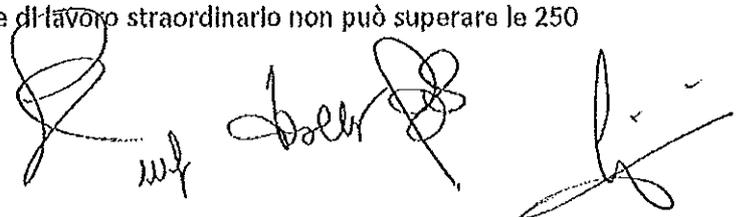
In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;

#### Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative:

- Il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;



- Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.

#### Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

#### Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- La dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro;
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno.

In tal senso si riconosce al personale un margine di flessibilità pari, in via ordinaria, mezz'ora in entrata ed in uscita; tale margine, previa autorizzazione del responsabile, può essere incrementato in presenza di esigenze personali debitamente documentate.

Il debito orario va recuperato nell'arco del mese in cui è maturato, in accordo con il responsabile di riferimento.

#### Art. 25 – Orario multiperiodale

Al sensi dell'art. 25 del CCNL, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

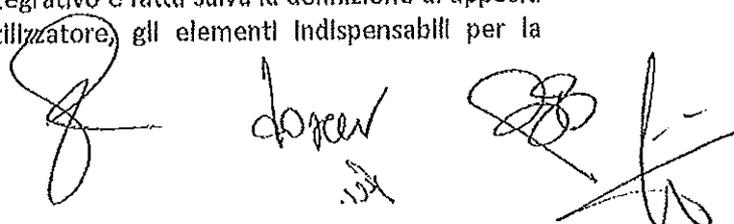
In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si concorda l'elevazione del periodo a 20 settimane.

### CAPO II – Discipline Particolari

#### Art. 26 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la



valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

**Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale alle ore di lavoro svolte.

**Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

**Art. 29 – Lavoro somministrato**

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

**Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi In Convenzione**

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

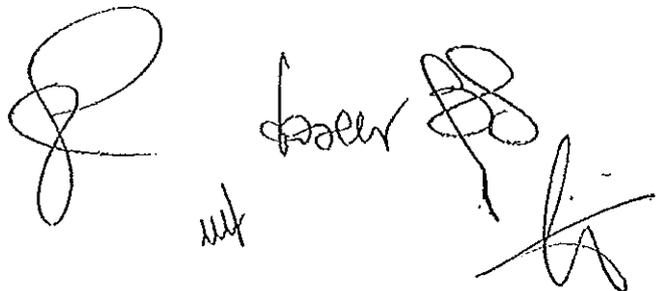
Al sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Al sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

**Art. 31 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio**

Al sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza
- c) Area scolastica ed educativa
- d) Biblioteca

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are smaller initials, possibly 'mt'. Further right, there are two more distinct signatures, one appearing to be 'Bauer' and another more abstract signature.

### Art. 32 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

L'Amministrazione/Ente/Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operarie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

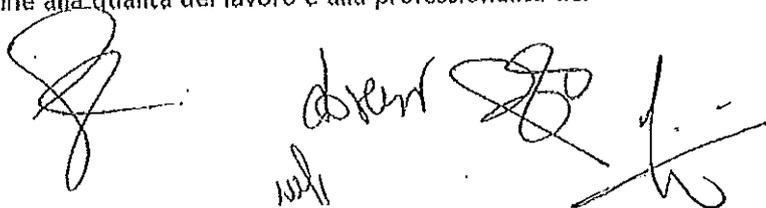
L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 lettera - a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

### Art. 33 – Riflessi sulla qualità del lavoro

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.



In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro tra le parti per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

### CAPO III – Welfare Integrativo

#### Articolo 34 - Le attività del "welfare Integrativo"

Le risorse relative al "welfare Integrativo" di cui all'art. 72, del CCNL del comparto Funzioni Locali, fermo restando il rispetto del tetto al trattamento accessorio di cui all'art. 23 bis, comma 2, d. lgs. 75/2017 e nei limiti ivi previsti, sono destinate agli utilizzi di cui all'allegata tabella, nelle percentuali ivi indicate. In ciascun anno, in sede di contrattazione decentrata, si procede alla quantificazione delle risorse effettivamente da destinare ai diversi utilizzi considerati dall'art. 72 del CCNL nel rispetto della normativa di seguito riportata, e risorse destinate ai diversi utilizzi sono quantificate nella predetta tabella in base alle disponibilità di tale anno.

Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. E' esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono ripartite dell'esercizio successivo.

La voce di cui alla lettera A) dell'art. 72 CCNL 21 maggio 2018 si riferisce per iniziative di sostegno al reddito della famiglia di ciascun dipendente, previa presentazione di apposita documentazione che provi gli eventi e la spesa sostenuta dal dipendente nell'anno di riferimento, a seguito del verificarsi dei seguenti eventi:

- matrimonio del dipendente fino ad un massimo di € 500,00;
- lutto familiare riguardante il coniuge o il convivente stabile ed i parenti di 1° grado fino ad un massimo di € 500,00;
- trasloco a seguito sfratto fino ad un massimo di € 500,00;
- spese sostenute per gravi malattie del coniuge o del convivente stabile e dei figli, nell'importo massimo di € 500,00.

La voce di cui alla lettera B) dell'art. 72 CCNL 21 maggio 2018 si riferisce al personale che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

Corso di studi	Importo concedibile max	Requisiti
Università	€ 1.000,00	- non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€ 500,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7
Scuola secondaria di 1° grado	€ 250,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7

grado		
-------	--	--

La voce di cui alla lettera C) dell'art. 72 CCNL 21 maggio 2018 attiene ad un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € 200,00 per dipendente. La voce di cui alla lettera D) dell'art. 72 CCNL 21 maggio 2018 riguarda le anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili. I prestiti verranno concessi per gli importi che seguono, e saranno ammortizzabili nel numero di quote a fianco di ciascun importo indicate:

Importo prestito	Numero rate	Importo rata mensile
€ 5.000,00	20	€ 250

Il prestito si estingue con il pagamento dell'ultima rata ovvero con il rimborso anticipato su richiesta del dipendente. Nel caso di cessazione dal servizio, il residuo del debito verrà recuperato sull'ultimo stipendio corrisposto o, ove ciò non fosse possibile, su qualsiasi altra cifra che a qualsiasi titolo potrà spettare al dipendente. Qualora ancora non fosse possibile recuperare per intero la quota residua, l'Amministrazione si riserva di recuperare il credito con le modalità consentite dalla legge.

La voce di cui alla lettera E) dell'art. 72 CCNL 21 maggio 2018 viene stanziata per le polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. L'erogazione delle voci di cui sopra, ad eccezione delle lettere B) ed E) avviene sulla base della situazione economica del nucleo familiare desunta dalla certificazione ISEE in corso di validità alla data di pubblicazione del bando. A tal fine sono istituite le seguenti fasce di ISEE, in relazione alle quali viene determinato l'importo del beneficio:

Scaloni ISEE (in €)	Importi concedibili
Fino a € 5.000,00	Importo intero
da € 5.000,00 a € 10.000,00	50% importo concedibile
Più di € 10.000,00	Nessun importo

11. E' stabilito comunque un tetto massimo di erogazioni al singolo dipendente, ad eccezione delle lettere D) e E), di € 1.000,00.

12. L'emanazione del bando avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo. L'erogazione delle voci di cui al comma 1 avviene in un'unica soluzione con la busta paga di maggio dell'anno successivo, al termine dell'esame istruttorio di tutte le istanze pervenute per tutte le motivazioni previste e previa informativa alle organizzazioni sindacali ed alla RSU.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 35 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stanziato negli esercizi successivi al 2020 qualora non modificato o disdetto dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

Salara, li 04.11.2019

Di parte pubblica

Il Segretario Comunale

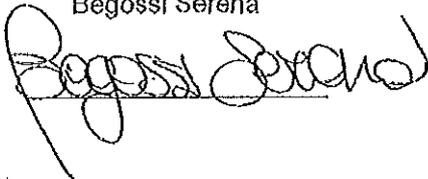
Dott. Giovanni Cirillo



---

Il Responsabile

Begossi Serena



---

Di parte sindacale

R.S.U Aziendale

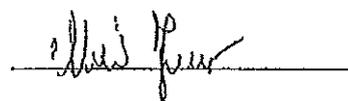
Tosetti Marco



---

CISL FP

Malin Francesco



---

FP CGIL

Zanini Paolo



---

### Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti, nelle more di atti di interpretazione autentica di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, lett. c., CCNL 21 maggio 2018, si accordano come segue.

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica nell'ambito della categoria l'amministrazione si impegna a trasfondere all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri di seguito specificati; le organizzazioni sindacali a loro volta si adeguano agli stessi.

*Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'Istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.*

*Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi.*

*Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.*

*La valutazione dei dipendenti avviene secondo i seguenti criteri di seguito specificati.*

*a) esperienza acquisita:*

- punti 5 per ogni anno di servizio prestato nella medesima categoria, tenendosi presente che si terrà conto dell'esperienza acquisita a partire dall'ultima progressione economica conseguita e che, nel caso in cui venga prestata l'attività lavorativa solo per una parte dell'anno si procederà, per quell'anno, all'attribuzione del punteggio in proporzione ai mesi di lavoro<sup>2</sup>;*

*b) valutazione della performance individuale in riferimento al triennio immediatamente antecedente all'anno a partire dal quale decorre la progressione economica.*

*7. I predetti criteri e sottocriteri saranno considerati, per ciascuna procedura concernente l'attribuzione della progressione economica, fino ad un massimo di 100 punti, alla luce della pesatura di che di seguito si riporta*

<i>Categoria</i>	<i>Esperienza acquisita (punteggio massimo)</i>	<i>Valutazione della Prestazione (punteggio massimo)<sup>3</sup></i>
<i>A</i>	<i>50</i>	<i>50</i>
<i>B e B3</i>	<i>45</i>	<i>55</i>
<i>C</i>	<i>35</i>	<i>65</i>
<i>D</i>	<i>20</i>	<i>80</i>

<sup>2</sup> Vanno considerati solo i mesi nei quali si lavora per più di 15 giorni.

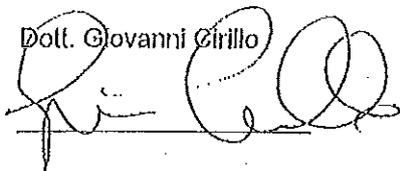
<sup>3</sup> Ai fini dell'attribuzione del punteggio connesso alla valutazione della prestazione si applica la seguente formula: media delle prestazioni nell'ultimo triennio \* punteggio massimo attribuibile ai fini della progressione economica / punteggio massimo attribuibile ai fini della valutazione.

8. In caso di parità, si procederà sulla base dei seguenti criteri: in prima battuta la progressione economica sarà attribuita al concorrente con più anzianità di servizio all'interno della medesima posizione economica; in caso di ulteriore parità la progressione economica sarà attribuita al concorrente più anziano.

Di parte pubblica

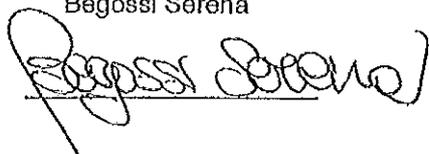
Il Segretario Comunale

Dott. Giovanni Cirillo



Il Responsabile

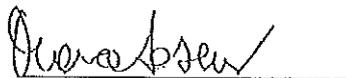
Begossi Serena



Di parte sindacale

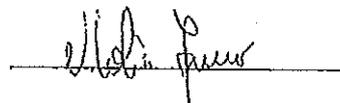
R.S.U Aziendale

Tosetti Marco



CISL FP

Malin Francesco



FP CGIL

Zanini Paolo

