Comune di
NOGAROLE ROCCA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO (CCI) PER IL TRIENNIO 2019-2021

Il giorno 13 (tredici) del mese di novembre dell'anno 2019, si è riunita presso la sede municipale di Nogarole Rocca la delegazione trattante prevista dall'articolo 7, comma 3, del contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 giugno 2018 e costituita, per la parte pubblica, con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 13 giugno 2018.

Per la ***delegazione di parte pubblica*** sono presenti i signori:

DI MARCO Massimo	Presidente - segretario comunale
BONETTI Francesco	Responsabile dell'area Tecnica e Demografica
FORONI Armanda	Responsabile dell'area Affari Generali e Finanziari

mentre per la ***delegazione trattante di parte sindacale*** sono presenti i signori:

MAROGNOLLI Giorgio	R.S.U.
TIRAPELLE Angelo	rappresentante del sindacato CISL-FPS
ROSSONI Elisabetta	Rappresentante del sindaco CGIL-FP

Le parti, come sopra rappresentate, visti:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 21 maggio 2018;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 1° aprile 1999;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 22 gennaio 2004;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 9 maggio 2006;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 31 luglio 2009;
- l'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, ed in particolare il comma 3, dispone la nullità e la non applicabilità della clausole contenute nella contrattazione integrativa che risultino difformi rispetto ai vincoli dei contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;

CISL FP

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENENALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Art. 5 – Formazione ed aggiornamenti professionali

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

Art. 7 – Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'

Art. 10 – Principi generali

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

Art. 13 – Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL

Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011

Art. 15 – Differenziazione del premio individuale (premio eccellenza) – articolo 69 CCNL

CAPO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 17 – Proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56 quarter CCNL)

Art. 18 – Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL)

CAPO VII – AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 20 – Disposizioni particolari sulle Posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21 – Turnazioni (art. 23 CCNL)

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (artt. 22 e 27 CCNL)

CAPO II – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

CISL FP

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
   a) 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;
   b) 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;
   c) 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";
   d) 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);
   e) 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.
   f) regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente;
   g) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha efficacia dalla data di sottoscrizione e validità fino al 31 dicembre 2021.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Cisl FP

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; 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 20 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Art. 5 – Formazione ed aggiornamenti professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. Le attività formative dovranno di norma riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I
RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, nella misura massima del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, avendo previamente verificato che nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa. Tali risorse sono quantificate in € 3.197,52-
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono stanziate annualmente nella misura indicata nel provvedimento di costituzione del fondo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

CISL FP

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. 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 9;
   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. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. 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;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione 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 contradditorio;

CISL FP

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

3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni Responsabile di Area, annualmente, concorda con l'Amministrazione.
4. La valutazione dei dipendenti viene esperita in via annuale da parte del Responsabile di Area competente.

CAPO III
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

1. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo delle risorse decentrate, che sono a tal fine destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi, di cui gli ultimi 12 prestati presso questa Amministrazione Comunale. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto a tempo parziale è equiparato a quello a tempo pieno. Per il personale proveniente per mobilità da altri Enti del Comparto, al momento del trasferimento, è attribuita la posizione economica conseguita dall'Ente di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
3. Ai sensi dell'art. 16, comma 3, del CCNL 2016/2018, le parti concordano i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali:
   - media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale ed organizzativa del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. A parità di punteggio si valuteranno l'anzianità di servizio nella categoria economica e, in caso di ulteriore parità, l'anzianità di servizio complessiva e, in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica, con preferenza al dipendente più anziano di età.
4. L'ufficio personale, una volta definita la procedura di valutazione del personale dipendente relativamente all'annualità di riferimento, procede alla verifica dei potenziali destinatari delle progressioni, definendo una graduatoria. L'ufficio personale renderà noto, mediante e-mail indirizzata a tutti i dipendenti comunali, i nominativi dei dipendenti individuati come beneficiari della posizione economica sulla base dei criteri in precedenza indicati. Entro 10 giorni dalla data di inoltro della e-mail, qualsiasi dipendente interessato a verificare la corretta applicazione dei criteri sopra descritti, potrà rivolgersi all'ufficio personale per eventuali chiarimenti e rilievi. Successivamente, il Responsabile dell'ufficio personale procede alla approvazione delle graduatorie definitive, che hanno una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della posizione economica.
5. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni e aziende ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale del Comune di Nogarole Rocca. A tal fine il Comune di Nogarole Rocca concorda con l'Ente presso cui il dipendente è comandato o distaccato le modalità di acquisizione e utilizzazione delle informazioni necessarie ai fini della valutazione da effettuarsi secondo i criteri di cui al precedente comma 4, richiedendo l'utilizzo della scheda di valutazione.
6. Ai sensi dell'art. 16, comma 7, del CCNL 2016/2018 l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale, in sede di contrattazione collettiva integrativa, vengono previste le necessarie risorse finanziarie per l'attivazione di tale istituto contrattuale.

CISL FP

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del presente articolo verranno posti in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

CAPO IV
FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni lavorative part-time.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), che in termini esemplificativi ma non esaustivi, implicano la presenza di condizioni di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. 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.
6. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area e comunicato all'Ufficio personale per gli adempimenti di competenza.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza essi vengono opportunamente rapportati in base alle eventuali percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 10 a 12) si applicano dal mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCI.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:
   - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
   - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
   - Espletamento di maneggio valori di cassa:
     - Economo Comunale euro 1,57/gg
     - altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale euro 1,00/gg
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, viene riconosciuta l'indennità per la sola voce economicamente di maggiore importo (per i giorni di effettivo servizio).
3. In sede di prima applicazione, e per la vigenza del presente CCI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma.

CISL FP

4. Per l'individuazione dei beneficiari si applicano i criteri di seguito indicati:

4.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.

4.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.

4.C. MANEGGIO VALORI:

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

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

Con esclusione dell'Economo Comunale, e se non diversamente stabilito in provvedimenti regolamentari, l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Area, sulla base delle presenti disposizioni.

Le indennità di cui ai punti sopra individuati (4.A, 4.B, 4.C) vengono erogate **annualmente** sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (articolo 70-quinquies)

art. 70-*quinquies*, comma 1

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Responsabile di Area, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

CISL FP

2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. L'importo complessivo delle indennità viene stabilito in sede di contrattazione decentrata annuale. Presupposto per l'attribuzione della presente indennità è in ogni caso l'assunzione di specifico provvedimento da parte dei Responsabili di Area.
4. L'importo dell'indennità è determinato in sede di Conferenza dei Servizi dei Responsabili di Area con il Segretario Comunale, in relazione alle responsabilità affidate ad ogni destinatario di detto provvedimento.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno a valere per l'anno successivo.
6. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e al grado del tempo contrattuale.

art. 70-*quinquies*, comma 2

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, ed Ufficiale Elettorale.
2. E' 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 ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
   € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega;
   € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, in sede di liquidazione del trattamento accessorio. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 13- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

Non è previsto alcun compenso per il servizio di reperibilità.

CISL FP

CAPO V
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 67 c. 3 lett. a) del CCNL Funzioni, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997) e dell'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003).

Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

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

Art. 15 - Differenziazione del premio individuale (premio di eccellenza) articolo 69

1. Ai sensi dell'art 69 CCNL la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che si aggiunge alla quota di detto premio è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Per quanto attiene metodologia e schede di valutazione si rinvia al sistema vigente presso l'Ente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 19 aprile 2017.

CISL FP

3. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità inferiore.
   In caso di parità di punteggio verranno considerati nell'ordine i dipendenti che:
   a) non abbiano partecipato ad altri tipologie di incentivo e/o premialità;
   b) la maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente;

   Esempio:

Quota destinata alla performance	N. dipendenti	Quota media per dipendente	Valore 30% quota media	Valore 10% dipendenti	Quota maggiorazione complessiva
€ 12.000,00	12	€ 1.000,00	€ 300,00	1	€ 300,00

   Totale quota performance 12.000,00-
   Quota da destinare a maggiorazione 300,00

   11.700,00/12= 975,00 Quota media per dipendente ricalcolata

   - n. 1 dipendente riceverà pertanto, in aggiunta al proprio premio di performance, una quota di maggiorazione di € 300,00. Per gli altri il premio sarà pari ad € 975,00.

4. Nell'ambito della valutazione da parte del Responsabile di Area interessato saranno tenuti in considerazione i periodi di assenza eventuali, per i quali la valutazione sarà pari a 0 (zero).

CAPO VI
SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo appartenente al medesimo servizio.

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
   articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
   articolo 56-*ter* del CCNL;
   articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
   articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
   al regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU,
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI Normativo.

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56 quarter)

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

CISL FP

2. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL l'Ente può prevedere l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia Locale chiamato a svolgere, in via continuativa e prevalente, servizi esterni di vigilanza. Il personale viene individuato in base ad una specifica disposizione di servizio del Comandante del Corpo della Polizia Locale
2. L'importo dell'indennità viene determinato in euro 2,00 per ogni giorno di lavoro non inferiore alla metà dell'orario previsto.
3. La corresponsione dell'indennità viene effettuata con cadenza mensile, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente al controllo da parte dell'ufficio personale dei giorni di presenza in servizio.
4. L'indennità di cui al presente articolo troverà applicazione a partire dal mese successivo alla stipula del presente CCI.
5. Per l'anno 2019, in considerazione dell'attuale organizzazione del Corpo di Polizia Locale, si quantifica in euro 150,00 (annui euro 600,00) la somma da stanziare per l'indennità di servizio esterno, prevedendo di attribuire tale indennità ad un numero di agenti non superiore alle 2 unità.

CAPO VII
AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. 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 organizzative (da ora solo P.O.):
   a) 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 almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
   b) 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% (zeropercento = valutazione negativa) della retribuzione di posizione di ciascuna P.O.
   c) 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 dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*; nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, della correttezza amministrativa nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, come disciplinato nel sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.
2. Per quanto attiene metodologia e schede di valutazione si rinvia al sistema vigente presso l'Ente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 19 aprile 2017, integrato con la scheda allegata al presente contratto.
3. 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:
   a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
   b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
   c) 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;

CISL FP

d) 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 e dell'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018;
e) 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.

4. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato.

Art. 20 – Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
   - l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
   - l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
   - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I
ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21 - Turnazioni (art. 23)

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 23 CCNL 2016/2018 è attribuita al personale dei servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, garantisce il servizio in via continuativa (minimo 6 giorni la settimana) con rotazione ciclica dell'orario di lavoro in turni programmati, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.
2. Il servizio è gestito dal Responsabile del servizio competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
3. L'indennità di turno può essere erogata purché le strutture operative interessate prevedano la copertura di un "orario di servizio" giornaliero di almeno 10 ore consecutive.
4. Il finanziamento dell'indennità di turno per l'anno 2019, di cui all'art. 23 del CCNL 2016/2018, è pari ad € 4.500,00.
5. La corresponsione dell'indennità viene effettuata con cadenza mensile, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

CISL FP

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (artt. 22 e 27)

1. In applicazione dell'artt. 22, c. 4, e 27 del CCNL 21.05.2018, e nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nel Comune di Nogarole Rocca l'orario di lavoro flessibile, che si realizza mediante la previsione di due fasce temporali di mezz'ora l'una entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa, sia in entrata che in uscita, come previsto dall'art. 27 del medesimo CCNL.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso secondo le modalità ed i tempi concordati con il proprio superiore gerarchico.

CAPO II
DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli "incentivi", alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. 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.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore, con contratto a tempo determinato, abbia svolto almeno 1 anno di servizio, nell'arco dell'anno solare presso l'Ente.

CISL FP

Nella sede Municipale di Nogarole Rocca in data ..... 13 NOV. 2019 .....

PER LA PARTE PUBBLICA

Presidente Delegazione Trattante Segretario Comunale

Responsabile Area Affari Generali e Finanziari

Responsabile Area Tecnica e Demografica

PER LA PARTE SINDACALE

RSU Marognolli Giorgio

OOSS FP CGIL Rossoni Elisabetta

CISL FP Tirapelle Angelo

Allegato A)

DESCRIZIONE PRECEDENTE	2016	2019	DESCRIZIONE ATTUALE
RISORSE STABILI			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	30.686,00		
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	3.156,00		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.166,00	82.463,48	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 COMPRENSIVO DELLO 0,20% ALTE PROFESS. (Euro 0,00*0,20/100)
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	1.458,00		
INCREMENTO ALTE PROFESSIONALITA' ART. 67 C. 1	-		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO P.E.O. - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	2.263,00	2.263,00	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO P.E.O. - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	373,00	373,00	ART. 67 C.2 lett. g) CCNL 2016-2018 (INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO)
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-	ART. 67 C.2 lett. e) CCNL 2016-2018 (INCREMENTO PER TRASFERIMENTO FUNZIONI)
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	45.967,48	-	ART. 67 C.2 lett. h) CCNL 2016-2018 (INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG.)
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	2.964,00	5.205,30	ART. 67 C.2 lett. c) CCNL 2016-2018 (DATO 2016 + RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PREC.)
		1.137,06	ART. 67 C. 2 lett. a) CCNL 2016-2018 (IMPORTO SU BASE ANNUA PARI AD EURO 83,20 PER LE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2015)
		1.994,20	DIFFERENZIALI PEO (ART. 67 C.2 lett. b) CCNL 2016-2018)
RIDUZIONI CONSOLIDATE (periodi 2010-2014 e 2015-2016)	25.433,17	25.433,17	RIDUZIONI CONSOLIDATE (periodi 2010-2014 e 2015-2016)
TOTALE RISORSE STABILI	**62.630,31**	**68.002,87**	
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2)	-	-	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018)
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	5.291,00	-	RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IN CORSO DI ANNO PRECEDENTE		-	R.I.A. E AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IN CORSO DI ANNO (ART. 67 C.3 lett. d) CCNL 2016-2018)
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3)			SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	23.104,00	16.528,00	INCREMENTO PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVI ENTE - (ART. 67 C. 5 lett. b) CCNL 2016-2018)
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-	3.197,52	INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997 - (ART. 67 C.4 CCNL 2016-2018)
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000; ART. 67 C.23 lett. f) CCNL 2016-201)
TOTALE RISORSE VARIABILI	**28.395,00**	**19.725,52**	
RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001	-	-	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018)
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)
		1.994,20	DIFFERENZIALI PEO (ART. 67 C.2 lett. b) CCNL 2016-2018)
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018	-	-	QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018 (Art. 113 D.Lgs 50/2016)
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)	-	-	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)
SPONSORIZZAZIONI, COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6)	-	-	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018)
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE - (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)
		1.137,06	ART. 67 C. 2 lett. a) CCNL 2016-2018 (IMPORTO SU BASE ANNUA PARI AD EURO 83,20 PER LE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12.2015)
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	**-**	**3.131,26**	
TOTALE FONDO	**91.025,31**	**87.728,39**	
FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	**91.025,31**	**84.597,13**	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO			
TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018	**91.025,31**	**84.597,13**	
RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016		-	

Le parti, come previsto dall'art. 7, comma 3, lettera u), del CCNL Funzioni Locali si accordano di destinare euro 5.291,00 della parte variabile al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

(2) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.

(3) Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.

(4) Compensi derivanti da cause con spese compensate.

(5) Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.

(6) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011 ***ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997,*** per attività non ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.

CISL FP

CGIL FP

Scheda valutazione Responsabili in Posizione Organizzativa (PO)

Anno di valutazione	
Nominativo del valutato	
Posizione di lavoro ricoperta	
Ambito organizzativo	
Nominativo del valutatore	

Legenda: indice di valutazione (da 1 a 5)

1 Ampiamente migliorabile / Non sufficiente
2 Soddisfacente /Appena sufficiente
3 Più che soddisfacente / Più che sufficiente
4 Buono / In linea con le attese
5 Ottimo / Oltre le attese

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
Risultati 50	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo.	**42**		-	
	(L'indice di intensità si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti)				
	Propensione all'incremento della produttività dell'ambito organizzativo e dei singoli collaboratori	**3**		-	
	Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro				
	Attenzione alla razionalizzazione delle procedure				
	Introduzione/uso delle tecnologie				
	Grado di qualità del servizio percepita dagli utenti	**5**		-	
	Risultati riportati dalle indagini di customer satisfation				
	Quantità reclami/segnalazioni ricevuti				
Impegno 2	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	**2**		-	
	Autoformazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative				
	Applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite				
Iniziativa 8	Capacità di rilevare i bisogni degli utenti interni ed esterni e di orientare l'organizzazione in base alle esigenze.	**4**		-	
	Rilevazione di nuovi bisogni				
	Supervisione e monitoraggio dei servizi erogati				
	Gestione dei reclami e delle segnalazioni				
	Capacità di elaborare e gestire progetti innovativi, anche trasversali tra diversi ambiti organizzativi	**4**		-	
	Apporto all'elaborazione di obiettivi e progetti innovativi				
	Capacità di lettura critica della propria attività progettuale				
	Propensione creativa al cambiamento				
Totale performance individuale		**60**	-	-	

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito	Criteri di valutazione	Peso criterio (A)	Valutazione (B)	Totale (A x B)	Note
Programmazione e autonomia	Capacità di pianificare, programmare, controllare le risorse finanziarie e strumentali assegnate	**9**		-	
	Programmazione delle attività e gestione delle priorità				
20	Gestione del budget e razionalizzazione della spesa				
	Dinamicità e flessibilità nella gestione del tempo				
	Capacità di delegare obiettivi e risorse	**2**		-	
	Chiarezza nell'assegnazione dei compiti ai collaboratori				
	Monitoraggio (feedback) e azioni correttive e costruttive				
	Gestione del processo di valutazione: colloquio				
	Capacità di gestire situazioni complessi e di proporre in autonomia, soluzioni alle stesse	**9**		-	
	Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria				
	Autocontrollo nelle situazioni critiche o di disagio fisico ed emotivo				
	Capacità di elaborare soluzioni adeguate/problem solving				
Coordinamento	Capacità di coordinamento e motivazione delle risorse umane e differenziazione nelle valutazioni	**5**		-	
	Incentivazione del personale al raggiungimento degli obiettivi				
10	Capacità di indirizzare i propri collaboratori alla formazione che il profilo di ognuno necessita				
	Capacità di comprendere gli aspetti personali/caratteriali e motivare al ruolo				
	Capacità di differenziare, motivandole, le valutazioni				
	Capacità di favorire un clima organizzativo positivo				
	Capacità di relazioni efficaci con colleghi, segretario, amministratori, cittadini-utenti	**5**		-	
	Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva)				
	Gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza)				
	Attitudine e disponibillità alla circolazione delle informazioni				
Responsabilità del ruolo	Corretta interpretazione del proprio ruolo e capacità di realizzazione degli indirizzi strategici	**10**		-	
	Conoscenza e comprensione delle scelte politiche e diffusione delle stesse nell'organizzazione				
10	Propositività nell'attuazione degli indirizzi strategici				
	Interpretazione delle istanze del territorio e dei cittadini				
Totale performance organizzativa		**40**	-	-	

Valutazione complessiva	**100**	-
Performance individuale	60	-
Performance organizzativa	40	-

Accertato che questa ipotesi contrattuale, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria del Responsabile di Area Affari Generali e Finanziari prot. 14339 del 17/12/2019, è stata trasmessa in data 17/12/2019 al revisore dei conti per il controllo di compatibilità con i vincoli di bilancio, ricevendo in data 19/12/2019 parere positivo.

Preso atto dell'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto, formalizzata dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 125 del 19/12/2019, dichiarato immediatamente eseguibile.

Nella sede Municipale di Nogarole Rocca in data 20 DIC. 2019

Sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato

PER LA PARTE PUBBLICA

Presidente Delegazione Trattante Segretario Comunale

Responsabile Area Affari Generali e Finanziari

Responsabile Area Tecnica e Demografica

PER LA PARTE SINDACALE

RSU Marognolli Giorgio

OOSS FP CGIL Rossoni Elisabetta

CISL FP Tirapelle Angelo