



COMUNE DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova

tel. 0376/623011 – fax 0376/623021

e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it

sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 155 DEL 20/11/2019

Oggetto: APPROVAZIONE INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020-2022

L'anno 2019 addì 20 del mese di novembre alle ore 18:00 nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, sono stati oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale .

La trattazione dei punti all'ordine del giorno ha inizio alle ore 18:00

All'appello risultano:

| | |
|---------------------|----------|
| LASAGNA ROBERTO | Presente |
| BONDAVALLI VANNA | Presente |
| BERNARDELLI ANTONIO | Presente |
| TORRESANI CRISTIANO | Assente |
| MORANDI VANESSA | Presente |

Presenti: 4

Assenti: 1

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE MAGALINI RENATO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il signor LASAGNA ROBERTO in qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'articolo 40, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs.165/2001, che stabilisce:

"3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.";

"3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo....";

Preso atto che:

- l'articolo 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, stabilisce: *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.";*

- come previsto dall'articolo 2, comma 4, del CCNL 21.5.2018, le disposizioni contrattuali si applicano finché non vengono sostituite dalle nuove disposizioni, vigendo il principio dell'ultrattività dei contratti collettivi;

- attualmente è applicabile, per le parti non incompatibili con il nuovo CCNL, il CCDI 2013/2015 e successive integrazioni annuali;

Richiamato l'articolo 7, comma 4, del CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, che definisce le seguenti materie oggetto di contrattazione:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 4;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;



COMUNE DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova

tel. 0376/623011 – fax 0376/623021

e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it

sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it

- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.”;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 99 del 29/06/2018 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt. 7, comma 3, e 8, comma 2, del CCNL 21/05/2018, come segue:

- Magalini dr. Renato – Segretario Comunale – Presidente
- Pradella Barbara – Responsabile Settore Affari Generali e Cultura – Membro
- Pinotti Loretta – Responsabile Settore Economico-Finanziario – Membro
- Lanfredi ing. Florindo – Responsabile Settore Tecnico – Membro
- Malacarne Lorenza – Responsabile Settore Servizi alla Persona, alle Imprese e Polizia Locale-Membro

Dato atto altresì che la Giunta svolge, in sede decentrata, un ruolo analogo a quello svolto a livello nazionale dal Comitato di settore e, pertanto, formula le direttive e fissa gli obiettivi per la delegazione trattante di parte pubblica;

Evidenziato che il CCNL 21.5.2018, oltre a rivedere nel complesso molti istituti, in particolare:

- modifica l'assetto delle competenze in materia di regolamentazione della premialità, completando il percorso delineato dal D.Lgs. 75/2017 e superando l'impostazione contenuta nel D.Lgs.150/2009;
- istituisce la “indennità condizioni di lavoro” che va a sostituire le pregresse indennità di maneggio valori, di rischio e per le attività disagiate;
- definisce una nuova modalità di attribuzione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;
- subordina l'entrata in vigore di alcuni istituti alla stipula del contratto collettivo integrativo attuativo della nuova disciplina;
- introduce dei nuovi istituti indennitari per gli appartenenti alla polizia locale;



COMUNE DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova

tel. 0376/623011 – fax 0376/623021

e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it

sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it

Dato atto che l'ente ha attualmente i seguenti strumenti per la valutazione e la premialità del personale:

Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato con deliberazione G.C. n. 117 del 24/06/2011 ed integrato con deliberazione G.C. n. 141 del 30/10/2014, che sarà adeguato con le modifiche normative introdotte dal D. Lgs. n. 74/2017, in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, nonché di merito e premi;

Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 16/1999 e successivamente modificato, da ultimo con deliberazione G.C. n. 73 del 17/05/2019 per l'introduzione dei criteri generali e delle procedure per il conferimento e la revoca e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative;

Preso atto che, ai fini di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-ter, del D.Lgs. 165/2001:

- *“Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45” (art. 8, comma 5, CCNL 21.5.2018);*

- *“...qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z)” (art. 8, comma 4, CCNL 21.5.2018);*

Valutata la necessità di emanare appositi indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la elaborazione di una piattaforma e per la sua presentazione alle parti sindacali;

Ritenuto, pertanto, di impartire gli indirizzi allegati alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale per la contrattazione decentrata integrativa, con la seguente modifica all'art. 17 *“Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative”*

| INCENTIVI DI LEGGE | ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO |
|----------------------|--------------------------------------|
| Fino a 5.000,00 euro | === |
| Oltre 5.000,00 euro | 5% |

Visti i pareri favorevoli resi dal Responsabile del Settore Affari Generali e Cultura in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione;

Con voti unanimi legalmente espressi;



COMUNE DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova

tel. 0376/623011 – fax 0376/623021

e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it

sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it

DELIBERA

- 1) di approvare gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa 2020/2022 in applicazione del nuovo CCNL 21/05/2018, come da allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale per la contrattazione decentrata integrativa, con la seguente modifica all'art. 17 "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative"

| INCENTIVI DI LEGGE | ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO |
|----------------------|--------------------------------------|
| Fino a 5.000,00 euro | === |
| Oltre 5.000,00 euro | 5% |

- 2) di riservare ad apposito successivo atto l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per procedere alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2020/2022;
- 3) di dare atto che la presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi e nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "Provvedimenti" - "Provvedimenti Organi di Indirizzo Politico", ai sensi dell'art.23, c.1, 2 del D.Lgs.n.33/2013.

Con separata ed unanime votazione la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D. Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

II SINDACO
LASAGNA ROBERTO

II SEGRETARIO COMUNALE
MAGALINI RENATO

**INDIRIZZI IN MERITO AL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO IN ATTUAZIONE DEL CCNL 21/05/2019**

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- 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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità
- Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 8 – Criteri generali
- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
- Art. 14 - Premio correlato alla performance organizzativa
- Art. 15 - Premio correlato alla performance individuale
- Art.16- Premio correlato alla performance individuale
- Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III – SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art. 18 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 19 – Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 20 – Indennità di servizio esterno
- Art. 21 – Indennità di funzione

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 23 – Reperibilità
- Art. 24 – Turnazioni
- Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro
- Art. 27 – Personale comandato o distaccato
- Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 30 – Lavoro somministrato
- Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione
- Art. 32 – Personale che può usufruire del pasto all’inizio o al termine del servizio in turno
- Art. 33 - Le attività del “welfare integrativo”
- Art. 34 –Norme finali

ALLEGATO A) NUOVI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE SULLA BASE DEI PRINCIPI DETTATI DALL’ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS. N. 150/2009 E S.M.I., NONCHÉ NEL RISPETTO DELLA DISCIPLINA DI CUI ALL’ART. 16 DEL CCNL 21/05/2018

TITOLO 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:

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 2018);

il 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;

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”;

il Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi vigente nel tempo;

il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, vigente nel tempo;

i CCNL del 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, per le parti non disapplicate.

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, a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato ed al personale comandato, distaccato, in contratto formazione e lavoro, somministrato, previa previsione delle correlate risorse all'interno del fondo delle risorse decentrate.

Esso avrà vigenza dal 1/1/2020, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per singoli istituti.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire di massima entro il mese di marzo di ciascun anno.

Gli effetti normativi ed economici del presente contratto hanno efficacia triennale e, in ogni caso, restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi, ai sensi dell'art. 8, commi 1 e 7, secondo periodo, del CCNL 21/05/2018.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, in occasione della definizione dell'accordo economico annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto.

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 incontreranno 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. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

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 competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 come segue:

sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza (art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018); stanziando apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.05.2018).

Art. 6 – Strumenti di premialità

Conformemente ai CCNL, alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), il presente Contratto disciplina i criteri per l'erogazione dei seguenti premi correlati alla performance (CCNL 2016/2018, art. 7 comma 4, lett. b):

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2018;
- criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 2018, 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 dell'allegato "A";

- 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 2018;

Il presente Contratto contiene inoltre i criteri generali per l'individuazione delle misure delle 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 2018;

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e procedure per esame dei giudizi in contraddittorio

1- Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 2018 e norme vigenti) e disponibili, costituenti il "fondo risorse decentrate", sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) alla componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2018, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del medesimo CCNL;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili; necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- c) 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 uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi. non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;
- 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 riconosce e valorizza gli obiettivi annuali conseguiti, la qualità e la quantità delle prestazioni rese dal personale, in base ad un percorso che delinea le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione degli obiettivi individuali, organizzativi 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 organizzativa e individuale;
- esame dei giudizi in contraddittorio, come specificato in seguito.

e) la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati-

f) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: qualità della prestazione, comportamenti organizzativi e professionali;

g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

h) la quota destinata a compensare la produttività (art. 68, comma 2, lettera “a” e “b”) sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione della performance organizzativa: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni area derivanti dal PEG, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al 50% dell’ammontare complessivo delle risorse, nel rispetto di quanto disposto dall’art. 68 – co. 3 del CCNL 21/05/2018.
- valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Servizio per un valore pari al 50% dell’ammontare complessivo delle risorse;
- per il personale di ruolo costituiscono elementi per l’attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la presenza in servizio come sotto specificato.
- il compenso medesimo sia per la performance ~~organizzativa~~ che individuale, dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell’anno e precisamente:

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| per una presenza in servizio fino a 3 mesi in un anno spetta il 25% della produttività |
| per una presenza in servizio fino a 6 mesi in un anno spetta il 50% della produttività |
| per una presenza in servizio fino a 9 mesi in un anno spetta il 75% della produttività |
| per una presenza in servizio oltre i 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività.) |

Si considerano presenza in servizio sia l’astensione obbligatoria per maternità, l’infortunio , i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

La quota di produttività dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto alla percentuale di part- time limitatamente alla performance individuale.

3-La quota di risorse destinata all’incentivazione individuale, a seguito di valutazione con scheda individuale, è costituita dall’importo previsto in sede di accordo annuale, eventualmente aumentato di quote che residuano in seguito all’applicazione degli altri istituti, salvo quelli di cui all’67, c. 3, lettera i) e art. 67, c. 5, lettera b).

Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica Orizzontale

L’istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi,

corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 2018.

La progressione economica viene riconosciuta nel limite della quota a tal fine individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo CCDI.

Art. 9-Principi generali per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

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

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

4-L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza della Conferenza dei Responsabili.

5-L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Essa non è quindi riconosciuta per le ordinarie condizioni lavorative. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

6-Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura della Conferenza dei Responsabili.

7-Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo 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.

Tutte le disposizioni riportate nel presente articolo si applicano dal 01/01/2020.

Art.10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale ed attività disagiate viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

espletamento di attività esposta a rischio: da € 1,00 a € 10,00 al giorno;

espletamento di attività disagiata: da € 1,00 a € 10,00 al giorno;

espletamento di attività comportanti il maneggio valori: da € 1,00 a € 10,00 al giorno.

2-Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente più di una delle attività sopra indicate, l'indennità complessivamente attribuita è data dalla somma delle singole voci (massimo € 10,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3-Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività a rischio, si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

a) 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;

b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

4 -Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività disagiate, è necessario che il disagio costituisca una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincida 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. Le condizioni di disagio che possono dar luogo all'attribuzione della relativa indennità fanno riferimento allo svolgimento di attività richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo, e da compromettere il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

5-Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività comportanti il maneggio valori, si specifica che tale maneggio dev'essere abituale, ovvero costituire una caratteristica insita nel ruolo ricoperto per come organizzato all'interno dell'Ente. Maneggi di valori sporadici non danno luogo al riconoscimento della relativa indennità.

6- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati.

I dipendenti che beneficiano di tale Indennità sono quelli individuati con atto di organizzazione dal responsabile apicale.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza dal lavoro, per qualsiasi causa.

6. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

| Importo medio annuo | Importo giornaliero |
|----------------------------|---------------------|
| Da € 0 a € 1.000,00 | €. 0 |
| Da € 1.001,00 a € 5.000,00 | € 1,00. |
| Da € 5.001,00 a 20.000,00 | € 1,50 |
| Oltre e 20.001,00 | € 2,00 |

La media annua di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.

7. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, l'anno successivo alla maturazione.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. L'indennità accessoria, prevista per compensare specifiche responsabilità, è riconosciuta per le seguenti tipologie e per l'importo indicato:

a) Responsabile di unità operativa: personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative al quale sia stata affidata dal Responsabile di Settore la direzione di unità operativa individuata nell'organigramma del Comune.

L'importo annuo è variabile da un minimo di 1.000,00 euro ad un massimo di 2.500,00 euro.

Il presupposto per l'affidamento della posizione di responsabilità è la sussistenza di un incarico formalmente conferito dal Responsabile di Settore competente.

La determinazione della misura dell'indennità da corrispondere è effettuata con l'applicazione dei seguenti criteri generali, contenuti nella scheda di pesatura della posizione, da effettuarsi all'inizio dell'anno, e non modificabile:

categoria D:

- complessità professionale
- caratteristiche del processo operativo
- articolazione dei profili di utenza
- peso delle responsabilità formali, da verificare anche con riferimento alle pratiche ed alle tipologie di procedimenti amministrativi dei quali viene assegnata la responsabilità
- diversità delle linee di attività
- rilevanza e visibilità esterna
- rilevanza per l'integrazione interna dell'ente

L'erogazione del compenso avviene annualmente.

b) Responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro: personale ascritto alla categoria B3 e C il quale sia responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro:

L'importo dell'indennità è variabile da un minimo di 500,00 euro ad un massimo di 1.000,00 euro.

Il presupposto per l'affidamento della posizione di coordinamento è la sussistenza di un incarico formalmente conferito dal Responsabile di Settore competente.

La determinazione della misura dell'indennità da corrispondere è effettuata con l'applicazione dei seguenti criteri generali, contenuti nella scheda di pesatura della posizione, da effettuarsi all'inizio dell'anno, e non modificabile:

- coordinamento gruppi di lavoro e squadre di operai
- svolgimento di funzioni plurime

L'erogazione del compenso avviene annualmente.

c) Responsabile di procedimento: al personale appartenente alle categorie C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative o responsabile di u.o. o del coordinamento di gruppi di lavoro come sopra specificato, e formalmente incaricato dal Responsabile di Settore, in via continuativa, della responsabilità di procedimento è attribuita una indennità annua, da rapportare al periodo di effettiva copertura. Nel provvedimento di conferimento il Responsabile di Settore dovrà attestare l'effettiva riconducibilità all'istituto del procedimento amministrativo secondo i principi definiti dalla legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i.

L'indennità è determinata in un importo variabile da un minimo di 300,00 euro ad un massimo di 800,00 euro, e per responsabilità media/elevata.

Una responsabilità classificata "bassa" non determina l'attribuzione di alcuna indennità economica e la stessa è ritenuta insita nell'espletamento delle mansioni delle categorie C e D di cui alle declaratorie del ccnl 31 marzo 1999 - "Revisione del sistema di classificazione del personale", Allegato A, come confermato dall'articolo 12 del CCNL 21.5.2018.

La determinazione della misura dell'indennità da corrispondere è effettuata con l'applicazione dei seguenti criteri generali, contenuti nella scheda di valutazione compilata a cura del

Responsabile di Settore, da effettuarsi all'inizio dell'anno, e non modificabile, sulla base dei seguenti parametri:

- Valenza interna e/o esterna della responsabilità (attività esclusivamente istruttoria, senza contatti con terzi; attività di contatto con terzi: comunicazioni; attività di cui sopra e predisposizione di proposte di provvedimenti; attività di cui sopra e gestione conferenze di servizi o attività complesse);
- Livello di esposizione a rischi di contenzioso (amministrativo, civile-amministrativo, civile-amministrativo-contabile, rilevanza penale);
- Continuità o episodicità della responsabilità, (episodico, costante);
- Modalità di esercizio della responsabilità (procedimenti prevalentemente vincolati; procedimenti prevalentemente discrezionali);
- Valore economico (procedimenti prevalentemente vincolati; procedimenti prevalentemente discrezionali).

Le schede opportunamente compilate saranno trasmesse dal Responsabile di Settore in allegato al provvedimento di conferimento della responsabilità al servizio risorse umane per l'erogazione dell'indennità spettante in relazione al punteggio attribuito, al periodo di copertura dell'incarico di responsabile indicato dal Responsabile di Settore, all'eventuale part time ecc.

L'indennità è corrisposta annualmente.

3. Le indennità lorde di cui all'articolo 70 quinquies, erogate annualmente, non sono cumulabili tra di loro, per cui allo stesso dipendente è riconosciuta l'indennità con valore nominale più elevato.

4. Le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo, in ragione annua, del Fondo in argomento sono destinate ad incrementare il Fondo per la performance organizzativa e individuale.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1 -L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018, di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi, compete al personale dell'Ente delle categorie B, C e D che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale d'Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario, Responsabile dei Tributi stabiliti dalla legge, archivisti informatici, addetti all'URP, formatori professionali, addetti ai servizi di Protezione Civile

2- In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili di Posizione Organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3- Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità nella misura massima annua lorda di € 350,00.

4- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

5- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6- L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro il primo semestre dell'anno seguente.

7- La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente con atto formale, verrà corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.

Art.13- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, 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, per gli istituti presenti nell'Ente, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile apicale.

Art. 13.2 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 2018

I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, per gli istituti presenti e regolamentati nell'Ente, vengono erogati ai dipendenti interessati secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile apicale.

In aggiunta alle eventuali limitazioni già previste dalle specifiche normative in materia, per finalità equitative, coloro che percepiscono i compensi aggiuntivi di cui al presente articolo in misura pari o superiore a due mensilità lorde (con esclusione di indennità ed assegni per il nucleo familiare), non partecipano alla ripartizione della quota di risorse decentrate afferente alla produttività individuale, salvo che ciò risulti penalizzante nei confronti del resto del personale che vi ha accesso (in altri termini, i compensi aggiuntivi percepiti dal singolo dipendente devono comunque risultare superiori all'importo massimo attribuito a titolo di produttività individuale al resto del personale).

Art. 13.3 - Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione

Ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, relativamente all'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.lgs. 141/2011 -, potrà essere destinata alla contrattazione decentrata integrativa una quota, annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata e corrispondente del 50% dei risparmi ottenuti, validati dal Collegio dei Revisori dei Conti.

I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione alla parte sindacale.

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 competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2018, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, con effetto neutro rispetto ai limiti del fondo.

Art. 14 - Premio correlato alla performance organizzativa

1- Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 2018.

2-I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte della Conferenza dei Responsabili-.

Art.15 - Premio correlato alla performance individuale

1-Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel tempo in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti negli strumenti di programmazione approvati annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2-I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile apicale con l'apposita scheda di valutazione.

3 -Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, sarà ripartito tra i dipendenti con l'applicazione delle seguenti fasce

| Fasce di punteggio | % quota premiale |
|---------------------------|-------------------------|
| 100 – 90 | 100% |
| 89-80 | 90% |
| 79-70 | 80% |
| 69-60 | 70% |
| <60 | 0 |

4- Ai fini dell'attribuzione del compenso individuale, per l'individuazione della quota di produttività spettante a ciascun dipendente, si tiene conto della valutazione individuale. Il sistema premiante adottato dall'Ente dovrà prevedere la riduzione automatica della quota di produttività individuale spettante al singolo in relazione alle assenze dal servizio effettuate nell'anno di riferimento, con esclusione delle assenze di cui al precedente art.7.

5- La scheda di valutazione individuale sarà consegnata dal Responsabile apicale, con colloquio individuale, al dipendente interessato entro il termine previsto dal sistema di valutazione vigente nel tempo.

Eventuali maggiori o minori spese sulle seguenti voci:

- progressioni economiche orizzontali, consolidate e nuove;
- indennità di comparto;
- indennità di turno;
- indennità di reperibilità;
- indennità di condizioni di lavoro;
- indennità per servizi esterni;
- indennità di funzione;
- riconoscimento indennità per particolari responsabilità;

- riconoscimento ulteriori specifiche responsabilità;
- Maggiorazioni

finanziate dal fondo, riscontrate in sede di liquidazione finale, andranno a ridurre od aumentare la voce destinata al premio per la performance individuale e organizzativa secondo quanto stabilito dal precedente art. 7.

Art.16 - Maggiorazione del premio individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- come già indicato nel comma 3 del precedente articolo, le risorse vengono suddivise per aree con i criteri vigenti nel tempo;
- viene calcolato il valore medio pro-capite di produttività individuale teoricamente assegnabile a ciascun dipendente appartenente all'area (totale per area / n. dipendenti dell'area);
- viene calcolata e accantonata una percentuale, pari o superiore al 30% del valore medio pro capite, definita di anno in anno con l'accordo economico annuale, da destinarsi a premio individuale;
- tale importo viene assegnato al numero di dipendenti definito con la contrattazione economica annuale, purché gli stessi abbiano ottenuto una valutazione pari o superiore al 90% del totale conseguibile ed in numero massimo pari al 20% dei dipendenti di ciascuna area, con arrotondamento aritmetico;
- l'attribuzione deve avvenire ad almeno una unità per area senza distinzione di categoria;
- in presenza di pari merito, la quota viene suddivisa tra gli aventi diritto.

Art. 17- 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 2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

a) il complesso delle risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di risultato viene determinato in misura percentuale rispetto al totale delle retribuzioni di posizione e di risultato annualmente erogate e definita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa. Tale percentuale dovrà tenere conto delle limitazioni correlate all'erogazione del trattamento economico accessorio alla generalità del personale dipendente. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O., si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate.

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O.;

c) il riparto della quota avverrà tenendo in considerazione la somma complessivamente disponibile e la valutazione annuale conseguita, applicando la medesima formula di cui all'articolo 15, comma 3;

d) tutta l'operazione sarà gestita dalla Conferenza dei Dirigenti/Responsabili apicali.

Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, verrà applicato dell'art. 9 dei "CRITERI GENERALI E PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE", parte integrante del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi "1. Salvo diverse disposizioni

normative o contrattuali, in caso di assenza del titolare della posizione organizzativa, continuativa e superiore a 60 giorni, allo stesso è sospesa l'erogazione della relativa retribuzione di posizione. 2. L'Ente può attribuire, con atto scritto e motivato, le funzioni sostitutive dell'incarico ad altro dipendente secondo quanto previsto dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi. Tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21/05/2018, superiori a giorni 30 complessivi nell'anno, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim. La durata dell'incarico ad interim non può superare la durata di dodici mesi, eventualmente prorogabili per una sola volta, con atto motivato, qualora perdurino le cause che hanno determinato l'affidamento del dell'incarico." l'ulteriore importo previsto per gli incarichi ad interim sono da imputare al fondo risorse decentrate variabili.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018 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, presso l'Ente, gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, potrebbero essere i seguenti:

- 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.lgs. 446/1997;
- incentivi tecnici (art. 113, D.lgs. 50/2016);

| INCENTIVI DI LEGGE | ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO |
|-----------------------------|---------------------------------------------|
| Fino a 1.000,00 euro | === |
| Da 1.001,00 a 3.000,00 euro | 3% |
| Da 3.001,00 a 5.000,00 euro | 5% |
| Da 5.001 a 7.000,00 | 10% |
| Oltre i 7.001,00 | 15% |

TITOLO III

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 18 - 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 2018;

articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;

articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

a specifico regolamento comunale.

La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo all'approvazione del regolamento.

Art. 19 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 2018 viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno

1-L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2018, 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.

2-La misura dell'indennità verrà stabilita entro i valori da € 1,00 a € 10,00 al giorno.

3- L'indennità è graduata in base alle ore di servizio prestate e in base alle fasce orarie in cui tale servizio è prestato .

| Attività professionale svolta | Durata del servizio | Importo |
|------------------------------------------------------------|---------------------|---------|
| Servizi esterni in orario diurno | Almeno 3 ore | A |
| Servizi esterni in orario serale, notturno, festivo diurno | Almeno 2 ore | B |
| Servizi esterni in orario notturno festivo | Almeno 2 ore | C |

Il Comandante della 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 01/01/2020.

Art. 21 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2018 viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti particolari di responsabilità formalmente attribuita e connessi al grado rivestito.

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

Tale responsabilità può essere unicamente attribuita al personale che svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale.

Ad ogni appartenente al personale di Polizia Locale a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/grado rivestito, viene attribuito un punteggio secondo la seguente tabella:

| Categoria del personale di PL | Grado del personale | Peso del grado rivestito |
|--------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Personale di polizia locale di categoria C | Agente di polizia locale | 1 |
| | Agente scelto di polizia locale | 1,5 |
| | Assistente di polizia locale | 2 |
| | Assistente scelto di polizia locale | 2,5 |
| | Soprintendente di polizia locale | 3 |
| Personale di polizia locale di categoria D | Vice commissario di polizia locale | 4 |
| | Commissario di polizia locale | 4,5 |
| | Commissario capo di polizia locale | 5 |

4-A seguito della fase di valutazione del grado rivestito si calcola la somma di tutti i pesi delle singole graduazioni. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.

5-Il valore unitario del grado è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i valori del grado.

6-L'indennità di cui al presente articolo nella misura massima di €3.000,00 non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione.

7-La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate, con esclusione delle ferie, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente, verrà corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.

8-L'indennità di cui al presente articolo:

è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;

è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, soggette a valutazione 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:

patologie 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;

patologie croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

patologie croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

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. 23 – Reperibilità

- 1-L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
- 2-Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 2018.
- 3-Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- 4-Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata fino ad un massimo di € 13,00 per ogni giornata di reperibilità.
- 5-La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.
- 6-Il dipendente in reperibilità è dotato di telefono cellulare ed è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- 7-La definizione del calendario mensile dei turni di reperibilità è di competenza del Responsabile apicale.
- 8-Le aree di pronto intervento individuate dall'Ente riguardano la necessità di salvaguardare l'incolumità pubblica, nonché il patrimonio dell'Ente per il manifestarsi di eventi imprevisi che richiedono un intervento urgente.
- 9-I soggetti che possono legittimamente chiedere al personale reperibile di prendere servizio sono: forze dell'ordine, sindaco, assessori, responsabile di area o suo sostituto, enti gestori di servizi pubblici.
- 10-Le motivazioni per le quali poter richiedere un intervento al dipendente reperibile sono rappresentate dal concreto manifestarsi di un accadimento che, secondo un approccio di tipo razionale, lasci desumere l'impossibilità di attendere sino alla ripresa del servizio da parte del dipendente per poter approntare i primi interventi del caso.

Art. 24 – Turnazioni

- 1-L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è di un mese. Per turni avvicendati le parti concordano che la differenza fra il numero di giorni in turnazione antimeridiana, pomeridiana e notturni, non deve essere superiore al doppio.
- 2-Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
- 3-La distribuzione disequilibrata dei turni dipendente da assenze per malattia non rileva ai fini del riconoscimento dell'indennità di turno.
- 4-In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturno, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8 del CCNL 2018, 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;
 - vedovi e dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati e divorziati con figli minori conviventi, nei giorni in cui i figli sono assegnati.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

1-In applicazione dell'art. 22, comma 2 e dell'art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 2018, 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, nelle seguenti casistiche:

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

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL 2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 2018, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

Le modalità di fruizione della flessibilità sono definite con apposite [disposizioni](#), previo confronto con la RSU e le OO.SS.

Art. 27 – 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. 28 – 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 al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 29 – 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 come previsto dall'art. 2 c.1 del presente CCDI, con esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, relativamente alla presenza in servizio nelle percentuali previste nella tabella di cui all'art. 7 – co. 2 del presente CCDI.

Art. 30 – 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. 31 - Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

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

Ai 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).

Ai 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, salva diversa definizione nella convenzione sottoscritta fra i due enti.

Art. 32 - Personale che può usufruire del pasto all'inizio o al termine del servizio in turno

Il personale della Polizia Locale può, ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9.5.2006, consumare il pasto nell'ora che precede l'inizio del turno o nell'ora che segue la fine del turno, con la compartecipazione alla spesa da parte del Comune, secondo le regole vigenti per il resto del personale.

Articolo 33 - Le attività del "welfare integrativo"

L'art. 72 del CCNL 2018 demanda alle amministrazioni la disciplina, in sede di contrattazione decentrata integrativa, in merito alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

In sede di prima stesura del presente CCDI, stante anche l'urgenza di provvedere alla sua sottoscrizione, si ritiene di non trattare tale disciplina e si demanda ad approfondimenti con possibili integrazioni future in materia.

Art. 34 - Norme finali

1-Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

2-Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

3-Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.lgs. n. 165/01), eventuali istituti introdotti con questo CCDI e in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

4-Nelle more della sottoscrizione annuale dell'Accordo di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:

- progressioni economiche orizzontali;
- indennità di turno;
- indennità di reperibilità;
- indennità di comparto;
- indennità di "condizioni di lavoro".

ALLEGATO A)

NUOVI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE SULLA BASE DEI PRINCIPI DETTATI DALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS. N. 150/2009 E S.M.I., NONCHÉ NEL RISPETTO DELLA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 16 DEL CCNL 21/05/2018

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dalle norme dei CCNL vigenti.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il dipendente possieda i seguenti **requisiti generali**:
 - aver svolto 3 anni di servizio continuativo a tempo indeterminato nel Comune di San Benedetto Po al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento della selezione per le progressioni orizzontali. I 36 mesi devono essere maturati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione;
 - aver maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'Ente o comunque nella Pubblica Amministrazione nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, ai sensi dell'art. 16 – co. 6 del CCNL 21/05/2018;
 - non aver ricevuto sanzioni disciplinari definitive, ad eccezione del richiamo verbale e scritto, nell'anno precedente a quello di riferimento della selezione;
 - aver conseguito nel triennio precedente a quello di riferimento per la progressione, una valutazione della prestazione individuale, per ciascun anno di valutazione, almeno pari o superiore all'80% (a titolo esemplificativo: anno 2018 anno della decorrenza della progressione – valutazione da prendere a riferimento è quella riferita a ciascun anno 2015/2016/2017).
3. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nell'attuale posizione economica presso l'Ente, qualora vi sia ancora parità di punteggio il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
4. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto al dipendente dal 1 gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria per le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente.
5. Ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 – co. 3 del CCNL 21/05/2018, la graduatoria sarà redatta per ciascun settore in base al punteggio ottenuto da ciascun dipendente in possesso dei requisiti generali sopraelencati determinando la media del risultato delle schede di valutazione degli ultimi tre anni e rapportando tale media a coefficienti che valorizzino la posizione più bassa. I Responsabili di Settore – posizioni organizzative – costituiranno settore a parte essendo valutati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Di seguito i coefficienti:

| posizioni iniziali | posizioni iniziali | posizioni iniziali | posizioni iniziali | posizioni iniziali | COEFFICIENTI |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| B1 | B3 | C1 | D1 | D3 | 1 |
| B2 | B4 | C2 | D2 | D4 da D3 | 0,99 |
| B3 da B1 | B5 | C3 | D3 da D1 | D5 da D3 | 0,96 |
| | B6 | C4 | D4 da D1 | D6 da D3 | 0,92 |
| | B7 | C5 | D5 da D1 | | 0,88 |

6. Il budget per l'assegnazione delle progressioni sarà assegnato a ciascun settore e sarà determinato tenendo conto del costo della progressione per ogni dipendente appartenente al settore stesso. I Responsabili di Settore – posizioni organizzative – costituiranno settore a parte essendo valutati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.
7. Qualora non sia possibile effettuare la progressione in quanto risultano insufficienti i fondi divisi per settore/p.o. come sopra definito, tra i settori si potrà operare arrotondamenti fino a € 100,00 purché la somma complessiva rimanga contenuta nell'importo stanziato complessivamente.



COMUNE DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova
tel. 0376/623011 – fax 0376/623021
e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it
sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it

SERVIZI SEGRETERIA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 734/2019 del SERVIZI SEGRETERIA ad oggetto: APPROVAZIONE INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020-2022 si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

San Benedetto Po li, 20/11/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
(PRADELLA BARBARA)

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova
tel. 0376/623011 – fax 0376/623021
e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it
sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 734/2019 ad oggetto: APPROVAZIONE INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020-2022 si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

San Benedetto Po li, 20/11/2019

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO**

(PINOTTI LORETTA)

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova
tel. 0376/623011 – fax 0376/623021
e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it
sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it

Attestazione di Pubblicazione
Deliberazione di Giunta Comunale
N. 155 del 20/11/2019

Oggetto: APPROVAZIONE INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020-2022.

Si dichiara la regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on line di questo Comune a partire dal 12/12/2019 e sino al 27/12/2019 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267

San Benedetto Po lì, 12/12/2019

IL MESSO NOTIFICATORE
(FANGAREGGI MONICA)
(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova
tel. 0376/623011 – fax 0376/623021
e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it
sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale N. 155 del 20/11/2019

Oggetto: APPROVAZIONE INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020-2022.

Visto l'art. 134 – III comma del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 la presente deliberazione pubblicata all'Albo Pretorio on-line in data 12/12/2019 é divenuta esecutiva per decorrenza dei termini il 23/12/2019

San Benedetto Po li, 24/12/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
(MAGALINI RENATO)

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI SAN BENEDETTO PO

Provincia di Mantova
tel. 0376/623011 – fax 0376/623021
e-mail: protocollo.sanbenedetto@legalmailpa.it
sito internet: www.comune.san-benedetto-po.mn.it

Certificato di avvenuta Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 155 del 20/11/2019

Oggetto: APPROVAZIONE INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020-2022.

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 12/12/2019 e sino al 27/12/2019 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267

San Benedetto Po lì, 28/12/2019

IL MESSO NOTIFICATORE
(FANGAREGGI MONICA)

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)