



Comune di Casteggio
Provincia di Pavia

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per il personale non dirigente del
Comune di Casteggio
per il triennio 2019/2021**

In data 31/05/2019, presso la sede Comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Casteggio per il triennio 2019/2021.

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 19/02/2019, l'ente ha provveduto alla determinazione del fondo per le risorse decentrate relative alla parte variabile dell'anno 2019, mentre per le risorse stabili si è provveduto alla quantificazione con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 79 del 13/05/2019
- in data 13/05/2019 è stata sottoscritta la preintesa di CCDI del personale non dirigente del Comune di Casteggio per il triennio 2019/2021;
- in data 17/05/2019, verbale n.35, il Revisore dei conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;

La Giunta con deliberazione n. 99 del 21/05/2019 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per il triennio 2019/2021.

1

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Casteggio e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal giorno successivo alla data di stipulazione sino al 31 dicembre 2021, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del presente CDI che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, sono immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.
5. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di **marzo** dell'anno successivo.

Art. 2

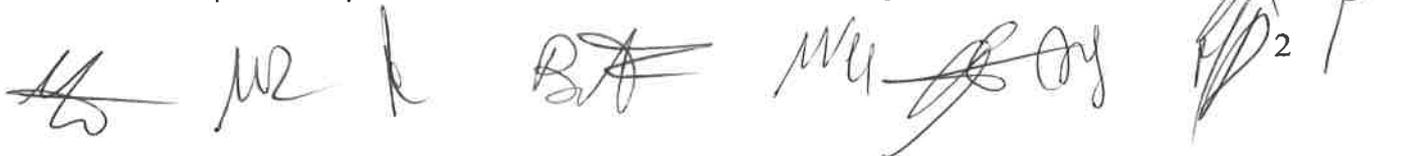
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Ai sensi dell'art 8 comma 7 del CCNL del 21.5.2018 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.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 13.896,67.
2. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
3. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti



privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.
2. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2019 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
3. Il Comune è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente

Art. 6

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo complessivo pari ad Euro 40.625,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
2. Sono destinati alla retribuzione di risultato una quota pari al 20,00% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dell'ordinamento dell'Ente.



3. E' fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che alle condizioni stabilite consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato
4. Si applicheranno i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti dal vigente sistema di valutazione della Performance.
5. Per fronteggiare specifiche esigenze organizzative, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare. La retribuzione di risultato potrà essere aumentata dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione oggetto dell'incarico ad interim applicando i criteri:
 - 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 5 a 8 riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative;
 - 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 9 a 12 riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative;
 - 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 13 a 16 riportato dalla stessa posizione organizzativa secondo i criteri di graduazione delle posizioni organizzative.

Art. 7

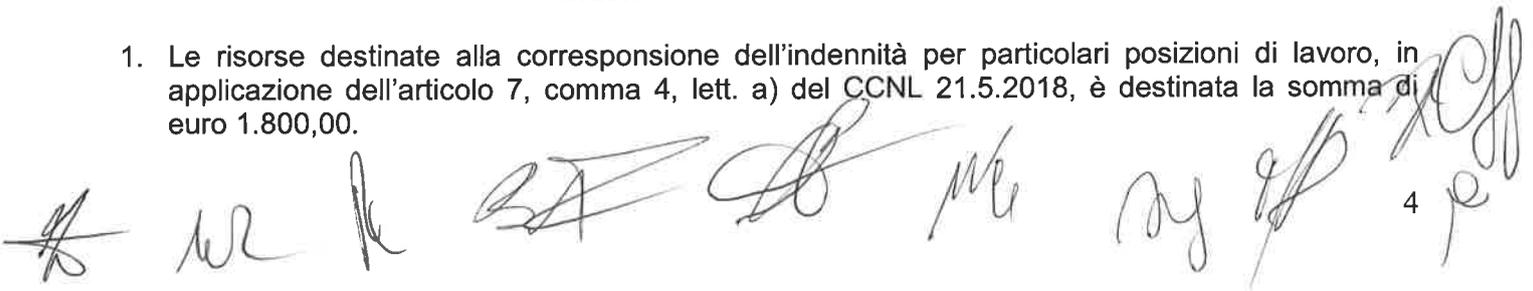
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate alla parte stabile da destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13 ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 1 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono **nel fondo dell'anno successivo**.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
8. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
9. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma di euro 1.800,00.



2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
5. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene attribuita la quota giornaliera di € 1,35.
6. Il disagio è determinato da:
 - a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di 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;
7. E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 1,35.
8. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
9. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.

Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno. Art. 23 CCNL 21.5.2018

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma di euro 13.000,00.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
3. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2 lettera c) del CCNL 9/5/2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all' art.10, comma 2 lettera c) del CCNL 9/5/2006
 - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. all'art.10, comma 2 lettera c) del CCNL 9/5/2006;
1. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.

5

6. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 40% della somma di tutti i turni.
7. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
8. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
9. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
10. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.

Art. 10

Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità. Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma di euro 12.000,00.
2. L'indennità di reperibilità, è disciplinata dall'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
3. Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma di euro 15.200,00. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile di Servizio.
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. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di struttura provvede al riparto delle somme tra le varie strutture, sulla base delle unità di personale interessate.
4. Il sistema di calcolo che i Responsabili di Servizio dovranno utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.
5. Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità.

Collocazione nella struttura – max punti 20

Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
														

Partecipazione Ufficio Comune				
1	2	3	4	5

Complessità organizzativa – max punti 15

Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilità di partecipazione a commissioni di gare/concorsi									
1	2	3	4	5					

Relazioni con utenza esterna– max punti 10

Responsabilità di preposizione a sportelli previsti per legge									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Responsabilità gestionale – max punti 10

Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amm.vi (delibere/determine)				
1	2	3	4	5
Sostituzione del titolare di P.O				
1	2	3	4	5

7. L'importo dell'indennità, che non potrà superare l'importo massimo di €. 3.000,00, è determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio applicando i criteri di cui alla suesposta scheda di valutazione ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio, sulla base della seguente graduazione:
- 20% della misura massima della categoria con punti da 10 a 18;
 - 40% della misura massima della categoria con punti da 15 a 19;
 - 48% della misura massima della categoria con punti da 20 a 24;
 - 60% della misura massima della categoria con punti da 25 a 35;
 - 80% della misura massima della categoria con punti da 36 a 44;
 - 88% della misura massima della categoria con punti da 45 a 49;
 - 100% della misura massima della categoria con punti da 50 a 55.
8. 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 utilizzando la sopra menzionata Tabella e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.
9. Qualora il lavoratore rimanga assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno, per una durata complessivamente superiore ai trenta giorni, il Responsabile di Servizio può applicare una decurtazione dell'indennità per l'assenza eccedente i trenta giorni computata su base 365 giorni.
10. Non vengono computate le assenze relative a:
- c ferie e festività soppresse
 - c astensione obbligatoria per maternità limitatamente a cinque mesi
 - c donazione del sangue
 - c permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992
 - c infortunio sul lavoro nell'Ente
 - c permessi sindacali retribuiti
 - c riposo compensativo e recupero lavoro straordinario
 - c permessi retribuiti.
11. 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.
12. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio
13. Qualora invece le risorse destinate a tale istituto dovessero risultare insufficienti, la differenza tra quanto necessario e quanto disponibile, verrà ripartita proporzionalmente tra tutti gli aventi diritto.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2.

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL è destinata la somma di euro 1.400,00.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 11 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile di tributi	€ 350,00

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. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.

Art. 13

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, la somma di euro 1.200,00
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. La continuità è rappresentata dallo svolgimento di almeno la metà di servizio esterno alla sede dell'ente del turno lavorativo settimanale
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in € 1,00 (uno) per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
6. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni



di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal responsabile del servizio.

Art. 14

Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

1. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL è destinata la somma di euro 4.000,00.
2. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio secondo il vigente CCNL.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
4. Il sistema di calcolo che i Responsabili si struttura dovranno utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.
5. Nella fattispecie, l'ente applicherà la seguente disciplina di cui ai successivi punti 1, 2 e 3 per la determinazione dell'indennità di cui al presente articolo:

1)

GRADO RIVESTITO (max 25 punti) Personale categoria C e D		
Grado ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Regionale Reg. Lombardia 29/10/2013 n.4		Punti
Agente	a.1) Agente, personale con anzianità nel profilo inferiore ai 5 anni	10
	a.2) Agente scelto, personale con anzianità nel profilo di almeno 5 anni	14
	a.3) Assistente, personale con anzianità nel profilo di almeno 10 anni	16
	a.4) Assistente scelto, personale con anzianità nel profilo di almeno 15 anni	18
	a.5) Sovrintendente, personale con anzianità nel profilo di almeno 20 anni.	20
Sottufficiale	B.1 Specialista di vigilanza	21
Ufficiali	C1.1 Vice commissario con anzianità nel profilo inf. 10 anni	23
	C.1.2 Commissario con anzianità nel profilo di almeno 10 anni	25

2) Responsabilità – max punti 20

Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Sostituzione del titolare di P.O														
1	2				3			4		5				

3) Particolarità dell'Ente– max punti 10

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '9/10'.

Peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. L'importo dell'indennità, che non potrà superare l'importo massimo di €. 3.000,00, è determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Struttura applicando i criteri di cui alla suesposta scheda di valutazione ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio, sulla base della seguente graduazione:
 - 20% della misura massima della categoria con punti da 10 a 18;
 - 40% della misura massima della categoria con punti da 15 a 19;
 - 48% della misura massima della categoria con punti da 20 a 24;
 - 60% della misura massima della categoria con punti da 25 a 35;
 - 80% della misura massima della categoria con punti da 36 a 44;
 - 88% della misura massima della categoria con punti da 45 a 49;
 - 100% della misura massima della categoria con punti da 50 a 55.
7. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies ccnl 21/05/2018.
8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
9. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
10. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.
12. Qualora invece le risorse destinate a tale istituto dovessero risultare insufficienti, la differenza tra quanto necessario e quanto disponibile, verrà ripartita proporzionalmente tra tutti gli aventi diritto.

Art. 15

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate periodicamente, previa selezione, sulla base dei criteri e delle modalità che seguono, nel limite delle risorse annualmente destinate a tale istituto e a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018. Tali oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Su indicazione dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.
4. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento.
5. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in

10

sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

6. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
7. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
8. Il Responsabile di Servizio competente in materia di personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, attraverso la pubblicazione di apposito avviso nell'Albo Pretorio on line. Al personale interessato e viene assegnato un tempo minimo di giorni 10 (dieci) naturali e consecutivi per procedere alla presentazione delle domande e della documentazione attestante il possesso dei titoli che si intendono far valere ai fini della valutazione; la domanda è corredata dall'elenco dettagliato dei titoli allegati alla stessa, ovvero, qualora già presenti nel fascicolo personale, gli estremi dei titoli medesimi. Non sono valutabili titoli non allegati alla domanda, ovvero per i quali non siano precisamente indicati gli estremi degli stessi.
9. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene sulla base della documentazione presente agli atti e di quella eventualmente presentata dagli interessati nei termini indicati nell'avviso, a cura del Responsabile di Servizio competente in materia di personale.
10. Dell'ammissione o dell'esclusione (per presentazione della domanda oltre i termini previsti, per mancanza dei requisiti richiesti, o per altre motivazioni da specificarsi) alla selezione viene data comunicazione al personale tramite apposito avviso da pubblicare all'Albo Pretorio on line.
11. La partecipazione alle selezioni è consentita ai dipendenti:
 - a) che non abbiano subito nel triennio precedente alla data dell'avviso di selezione provvedimenti disciplinari.
 - b) che abbiano almeno tre anni di anzianità nella posizione economica di riferimento alla data al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura. Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente e/o presso altre amministrazioni del comparto.
 - 3) per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.
14. La Progressione Economica Orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
15. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) Risultanze valutazione performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione. La valutazione è calcolata riproporzionando sul punteggio indicato, per ciascuna categoria e profilo, nell'allegato "A" la media del punteggio della valutazione della performance ottenuto nel triennio precedente la decorrenza della progressione; in caso di assenza di valutazione in una o più annualità del triennio precedente, si considerano, a ritroso nel tempo, se disponibili, le ultime tre annualità utili.

b) Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento

Per esperienza maturata si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno del Comune o in altro Ente del comparto Regioni/Autonomie locali o in altra P.A. (con riferimento alle tabelle di equipollenza), negli ambiti professionali/categorie professionali di riferimento, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

Comportando una sospensione della prestazione lavorativa, non sono valutati i periodi di aspettativa a qualunque titolo fruiti.

c) Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito del proprio servizio

Al fine di riconoscere la professionalità del personale che ha maturato esperienza, a cui da anni si chiede un sempre maggiore impegno operativo, viene valutata anche la crescita delle competenze



a seguito di esperienza pluriennale, con riguardo a: capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente.

d) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi

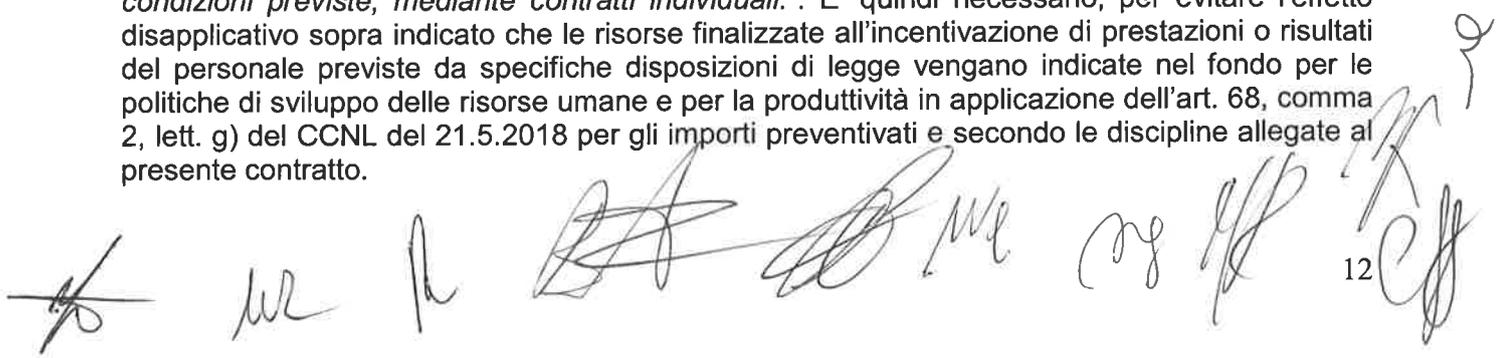
Per formazione e aggiornamento professionale, in particolare, si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di crescita professionale.

16. La selezione avviene sulla base dei requisiti e dei criteri individuati nei precedenti commi e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A e B.
17. Le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base al differenziale teorico per il passaggio alla categoria economica immediatamente superiore.
18. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in conferenza, per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa.
19. La progressione economica superiore è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato più anziano di età.
20. Una volta definite, le graduatorie sono approvate con determinazione del Responsabile di Servizio competente in materia di personale, sulla base delle risorse disponibili.
21. Il dipendente, entro 12 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della propria valutazione, può presentare al Responsabile della valutazione una richiesta di riesame. Il Responsabile ha 12 giorni di tempo per eventualmente modificare la valutazione fatta. Non sono previste ulteriori procedure di ricorso interne all'Amministrazione.
22. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma di euro 10.000,00
Per le PEO che avranno decorrenza dal 1/1/2019:
il 34% delle risorse sarà destinato ai dipendenti appartenete alla posizione economica della categoria B).
il 36% delle risorse sarà destinato ai dipendenti appartenete alla posizione economica della categoria C).
il 30% delle risorse sarà destinato ai dipendenti appartenete alla posizione economica della categoria D).
Nel rispetto del limite previsto al precedente comma, rimanessero risorse non impiegate, queste verranno destinate ad incrementare l'importo riservato ai dipendenti appartenenti alla posizione economica della categoria B).

Art. 17

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma di euro 29.000,00
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.



3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontino ad un totale di **€ 10.000,00**;
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018 "Incentivi Entrate" che per l'anno corrente ammontino ad un totale di **€ 12.000,00**;
 - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di **€ 1.000,00**;
 - d) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 0,00;
 - e) le risorse destinate a compensare la celebrazione dei matrimoni civili in villa che avvengono al di fuori del normale orario di lavoro per un totale di **€ 2.000,00**;
 - f) le risorse destinate a compensare il servizio di apertura e chiusura sale che avvengono al di fuori del normale orario di lavoro per un totale di **€ 4.000,00**.
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e dell'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018 si rinvia agli specifici regolamenti.
5. Le risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale da specifiche disposizioni di legge saranno quindi determinate, nel loro effettivo importo, solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

Art. 18

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 19

Premi correlati alla performance

1. Le risorse correlate alla performance come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) risultano pari ad **€ 18.442,00**.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
3. Le risorse finalizzate a premiare la performance sono ripartite tra i Servizi dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun Servizio. Il riparto di tali risorse viene effettuato dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del Piano degli Obiettivi o con atto successivo.
4. La valutazione della performance del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato avviene in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.

5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale le risorse complessive **di cui al presente articolo**.
6. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
7. La maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a 1.106,52 euro che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale a 6 % del complesso delle risorse destinato a premiare la performance è attribuita a CINQUE dipendenti.
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 20 Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. In applicazione dell'art. 38 CCNL 14.9.2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.5.2018, nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, tutte le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 21 La flessibilità oraria

La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a trenta minuti, essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a trenta minuti, l'entrata mattutina e/o pomeridiana. Qualora un dipendente fruisca della flessibilità è obbligato a posticipare, di norma, a fine giornata ed eccezionalmente entro il mese di maturazione del debito orario a sua scelta, l'uscita mattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, in unica soluzione, come previsto dall'art. 27 del CCNL 21.5.2018.

La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana.

Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi di cui all'art. 33bis CCNL 21.5.2018 per un massimo di 36 ore annue.

Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.

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

- a) beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right with the number 14 written below it.

- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

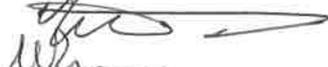
Art. 22
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

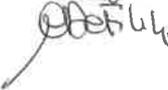
LA DELEGAZIONE SINDACALE

Casteggio	31/05/2019	FP CGIL rappresentata da: Anna Maria Galantucci	
Casteggio	31/05/2019	UIL FPL rappresentata da: Poggi Maurizio	
Casteggio	31/05/2019	CISL rappresentata da: Giuliana Scaglia	

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Casteggio	31/05/2019	Roberto Bariani	
Casteggio	31/05/2019	Riccardo Merlo	
Casteggio	31/05/2019	Roberto Marzolla	
Casteggio	31/05/2019	Zucchini Marco	

I RAPPRESENTANTI DELLE RSU:

Casteggio	31/05/2019	F.P. GCIL:	Patelli Attilia	
Casteggio	31/05/2019	UIL FPL:	Pennini Luigi	
Casteggio	31/05/2019	UIL FPL:	Benvenuti Fabrizio	
Casteggio	31/05/2019	CISL:	De Filippi Cristina	

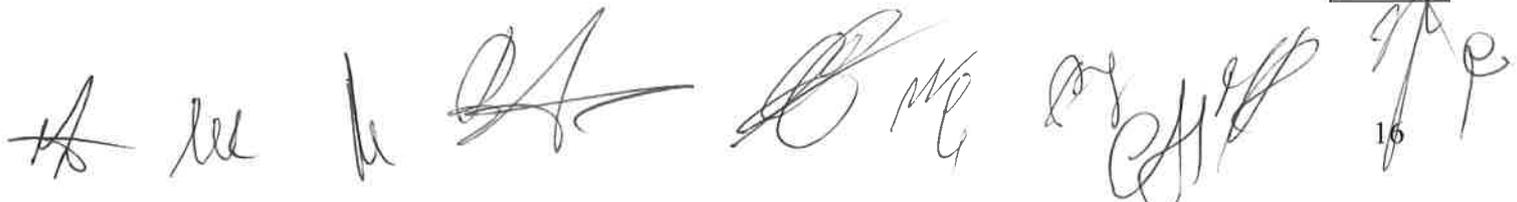
Allegato A Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 79 del 13/05/2019.

DESCRIZIONE		2019	
Risorse stabili			
DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1° PERIODO, CCNL 2016-18)	88.082	
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2)	5.858	
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67. C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	1.890	
	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	4.724	
	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	8.290	
	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)		
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	6.923	
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	2.521	
	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18) neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario	15.233	
	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)		
	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)		
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)	18.681	
	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART. 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite	2.662	
	TOTALE RISORSE STABILI	154.864	
	Risorse variabili soggette al limite		
	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)		
	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) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	408		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)			
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA	11.047		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)			
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)			
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017			
Totale Risorse variabili soggette al limite	11.455		
Risorse variabili NON soggette al limite			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)	3.197		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	9.026		
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18)			
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIG			
INGENTIM FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018)	10.000		
INCENTIV ENTRATE COMUNALI (articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018)	12.000		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)			
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6)	7.000		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)			
EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)			
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	41.223		
TOTALE RISORSE VARIABILI	52.678		
TOTALE RISORSE DECENTRATE	207.541		



	RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA	
	RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)	
	RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - (ARAN RAL294)	
IE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)		
	CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	20.716
	DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	
	DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	5.991

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	134.429
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	40.625
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI CON LA DIRIGENZA - DAL 2018	
TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	175.054
DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (**)	0
RECUP. FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)	6.892
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	214.568
di cui:	
RISORSE DECENTRATE	173.943

DESCRIZIONE		2019
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	52.776
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	10.000
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	14.124
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	76.901
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESE	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (M AGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	18.442
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	1.800
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	26.000
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)	16.600
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18)	1.200
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	4.000
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	68.042
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER	7.000
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	10.000
INCENTIVI ENTRATE COMUNALI	12.000	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	173.943	
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	40625	
TOTALE FINALE	214.568	

Allegato "B"

PUNTEGGI PONDERATI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Categoria	Valutazione media performance triennio precedente	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito del proprio servizio	Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	Totale massimo
A	60	20	10	10	100
B (profilo amministrativo)	60	15	10	15	100
B (profilo diverso da amministrativo)	60	20	10	10	100
C	60	15	10	15	100
D	60	10	10	20	100
Posizione Organizzativa	70	10	0	20	100

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
 SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Anno di riferimento:

Dipendente:

Categoria: Servizio di appartenenza:

Profilo [] amministrativo [] non amministrativo (solo in caso di appartenenza alla categoria B)

Valutazione media performance triennio precedente: valore massimo ___ punti	Punteggio
La valutazione è calcolata riproporzionando sul punteggio indicato, per ciascuna categoria e profilo, nell'allegato "A", la media del punteggio della valutazione della performance ottenuto nel triennio precedente la decorrenza della progressione; in caso di assenza di valutazione in una o più annualità del triennio precedente, si considerano, a ritroso nel tempo, se disponibili, le ultime tre annualità utili.	
Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: valore massimo ___ punti	Punteggio
Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno del Comune o in altro Ente del comparto Regioni/Autonomie locali, ovvero in altra P.A. di cui all'art. 1 comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 (tenendo conto delle tabelle di equipollenza). Servizio prestato presso Enti Locali - 1 punti l'anno (o frazione superiore a 6 mesi) nella categoria di riferimento - 0,50 punti l'anno (o frazione superiore a 6 mesi) nella categoria immediatamente inferiore. Servizio prestato presso altre Pubbliche Amministrazioni - 0,60 punti l'anno (o frazione superiore a 6 mesi) nella categoria di riferimento - 0,40 punti l'anno (o frazione superiore a 6 mesi) nella categoria immediatamente inferiore. Saranno valutati i servizi prestati nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001 con equiparazione del servizio di ruolo a quello non di ruolo e con valutazione del servizio più favorevole al candidato; il servizio prestato con orario ridotto sarà valutato in ragione direttamente proporzionale. Il punteggio è assegnato come sopra indicato fatta avvertenza che si considera trimestre intero la frazione superiore a 45 giorni.	
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito del proprio servizio: valore massimo ___ punti	Punteggio
Al fine di riconoscere la professionalità del personale che ha maturato esperienza, a cui da anni si chiede un sempre maggiore impegno operativo, viene valutata anche la crescita delle competenze a seguito di esperienza pluriennale, con riguardo a: capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale Minima: punti 3 Buona: punti 5 Rilevante: punti 8 Elevata: punti 10	
Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: valore massimo ___ punti	Punteggio
Partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento: punti 1 per ogni partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento, debitamente attestati,	

[Handwritten signatures and marks]

svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera)

Non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio.

Totale punteggio ottenuto



A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'A. P.'.