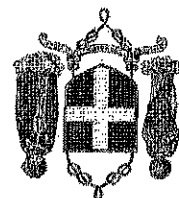


**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO
ANNO 2018**

COMUNE DI SOMMARIVA DEL BOSCO
Provincia di Cuneo



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Sommariva del Bosco con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato per il quale si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2018 al 2020

Con cadenza annuale possono essere rinegoziate i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;

- indennità di comparto;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente

disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale pari al 15.50% (13.929,19) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività viene proposto nelle seguenti fasce:

Fino a punti 59,99	Nessun incentivo
Da 60 a 69,99	Premio medio -30%
Da 70 a 79,99	Premio medio -20%
Da 80 a 89,99	Premio medio -10%
Da 90 a 100	Premio medio

La procedura è la seguente:

- si divide il budget del settore per il numero dei dipendenti;
- si ottiene quindi il premio medio.

I risparmi che si ottengono dalle minori erogazioni rispetto ai premi medi costituiscono la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria: Totale assegnato alle progressioni Euro 16.000.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

5. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1, del d.l. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'esse economie di bilancio.

6. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato. 7. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio valori.

2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta

un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;

- espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;

- espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.

3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistemica e CONTINUATIVA, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo /MANSIONI;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, 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;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, 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;

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

5. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

6. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
9. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per integrità personale.
10. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.
12. Si individuano i fattori implicanti maggior valori come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maggior valore di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maggior valore di cassa.
13. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di competenza Responsabile di Settore previo confronto con l'organismo di valutazione.
14. L'erogazione dell'indennità al personale, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Handwritten mark

15. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (Euro 1,00 - Euro 10,00) come segue:

- a) personale esposto a rischio € 2,00/giorno;
 - b) personale esposto a disagio € 2,00/giorno;
 - c) personale con funzioni di agente contabile:
- c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1000 compenso € 00/giorno
 - c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1000 e 100000: compenso € 1,00/giorno;
 - c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10000 compenso in € 1,50 al giorno

16. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio.

17. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta

periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza: l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario P.O. con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B - C - D (non titolari di posizione organizzativa);

b) 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;

c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

2. Le fattispecie alle quali il Funzionario P.O. dovrà fare riferimento sono le seguenti:

W

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formulata nello schema organizzativo dell'Ente;

a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività.

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

2. L'importo dell'indennità è determinato d'intesa fra il Segretario Comunale e il competente Funzionario PO applicando i criteri di cui sotto ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. In caso di disaccordo provvede l'OIV.

3. 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. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA

Max punti n. 15

1) Autonomia operativa

Punti da 1 a 5

2) Grado di responsabilità

Punti da 1 a 5

3) Livello di responsabilità istruttoria

Punti da 1 a 5

W

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE
Max punti n. 15

1) Responsabilità procedimenti di spesa
Punti da 1 a 5

2) Responsabilità di coordinamento
Punti da 1 a 5

3) Responsabilità realizzazione piani di attività
Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE
Max punti n. 15

1) Responsabilità di processo
Punti da 1 a 5

2) Responsabilità di sistemi relazionali
complessi
Punti da 1 a 5

3) Responsabilità concorso/supporto alle
decisioni
Punti da 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 41 a 45 Punti = € 600

Da 33 a 40 Punti = € 500

Da 27 a 32 Punti = € 400

Da 21 a 26 Punti = € 300

Da 18 a 20 Punti = € 200

Da 11 a 17 Punti = € 100

PUNTEGGI > INDENNITÀ vice comandante polizia

Da 41 a 45 Punti = € 2500

Da 33 a 40 Punti = € 2000

Da 27 a 32 Punti = € 1800

Da 21 a 26 Punti = € 1500

Da 18 a 20 Punti = € 1000

Da 11 a 17 Punti = € 500

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art. 10

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

la legge n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario); b) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;

c) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Art. 11

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con

esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 12

Orario di lavoro e orario multi periodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;

- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. L'orario multi periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 13

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa. le prestazioni relative ai progetti di performance svolte fuori orario non danno diritto a corresponsione compenso lavoro straordinario.

Art. 14

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale;
a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 15

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 16

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TTITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.

L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via PREVALENTE".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo

svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;

- del servizio con particolari mezzi;

- di particolari attività notturne.

Art. 18

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;

- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.



Art. 19
Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata, per euro 3.979, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale nelle ore mattutine e preserali per un monte di 160 ore complessive, e per euro 2.621 a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni del codice della strada e della sicurezza urbana per un monte di 105 ore complessive.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Art. 20
Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:

a) art. 4 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL del 22.1.2004.

2. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 21

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3 comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59 comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.

2. I relativi stanziamenti, pur se non formalmente presenti nel prospetto allegato, rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1) Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.

2) Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (scheda A).
Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzata:
a) media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.
2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile dell'area previo confronto con l'organismo di valutazione per le p.o. provvede l'organo di valutazione (oiv) sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test. Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

Per ciascun dipendente è compilata una scheda
Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 7 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva previo confronto con il organismo di valutazione.
4. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Handwritten mark

SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

SCHEDA 1 (contributo agli obiettivi di gestione)

SETTORE		DIPENDENTE	
AREA			
PUNTEGGIO		OBIETTIVI	
		FASCIA 1: il contributo è stato determinante in ogni attività finalizzata al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
		FASCIA 2: il contributo lavorativo è stato rilevante rispetto al raggiungimento degli obiettivi ovvero rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
		FASCIA 3: il contributo lavorativo è stato vivace nel raggiungimento degli obiettivi o comunque rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
		FASCIA 4: il contributo lavorativo è solo indirettamente legato al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio	
		FASCIA 5: il contributo lavorativo è risultato poco significativo rispetto agli obiettivi e/o alle azioni attese.	
		(da 0 a 10)	
		(da 11 a 20)	
		(da 21 a 30)	
		(da 31 a 40)	
		(da 41 a 50)	

Scheda 2
SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
SCHEDA 2 (valutazione prestazione individuale) Categoria C e D

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA DI VALUTAZIONE		
		Insufficiente (zero punti)	Migliorabile (1 punto)	Adeguata (2 punti)
				Buono (3 punti)
Parametri di organizzazione del lavoro	Capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze			
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate			
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di produrre elaborati e documenti con standard			
Orientamento al risultato	Capacità di raggiungere i risultati attesi nell'ambito dell'attività d'ufficio			
Orientamento al cliente	Capacità di migliorare i processi e/o i prodotti destinati ad altri uffici o all'utenza finale			
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio			
PARZIALI				
TOTALE				

CLASSI di PUNTI	PUNTEGGIO
	Inferiore o uguale a 6
	Da 7 e 8
	Da 9 a 11
	Uguale a 12
	Superiore a 13

SCHEDA 2 (valutazione prestazione individuale)
 Categoria B

PARAMETRI	DESCRIZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE		
		Insufficiente	Migliorabile	Adeguate
		(zero punti)	(1 punto)	(2 punti)
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate			
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di eseguire la prestazione lavorativa con standard di qualità			
Flessibilità	Capacità di erogare la prestazione lavorativa in funzione alle esigenze di servizio, di capacità di differenziare la propria operatività			
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio			
PARZIALI				
TOTALE				

CLASSI	di PUNTI	PUNTEGGIO
		Inferiore o uguale a 4
	10	Da 5 e 7
	20	Da 7 a 9
	30	Uguale a 10
	40	Superiore a 10
	50	

In ragione del punteggio complessivo ottenuto il personale potrà essere collocato in differenti classi di punteggio a cui corrispondono differenti valutazioni retributive:

- Da 91 punti a 100 punti: 100% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 81 punti a 90 punti: 90% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 71 punti a 80 punti: 80% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Inferiore a 70: Proporzionale al punteggio attribuito.

SISTEMA VALUTATIVO DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Aree e di Servizi è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla valutazione del personale.

In particolare l'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi assegnati sia di struttura che individuali;
- b) capacità di gestione delle risorse umane e finanziarie;

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- 80 punti per l'elemento di cui alla lettera a):

- fino a 20 punti giudizio scarso;
- da 20 a 40 punti giudizio di insufficienza;
- da 40 a 60 punti giudizio di sufficienza;
- da 60 ad 80 punti giudizio di conseguimento parziale o integrale.

- 20 punti di cui alla lettera b):

- fino a 10 punti scarsa o insufficiente capacità di gestire le risorse umane e finanziarie assegnate;
- da 10 a 20 punti buona od ottima attitudine alla gestione delle risorse economiche e finanziarie.

Le premialità collegate ai titolari di posizione organizzativa verranno definite dal Sindaco, previa relazione del Nucleo nel modo che segue:

- 1. da 0 a 50 punti: nessun premio;
- 2. da 51 a 60 punti: 10% della retribuzione di posizione (minimo contrattuale);
- 3. da 61 a 70 punti: 15% della retribuzione di posizione;
- 4. da 71 a 80 punti: 20% della retribuzione di posizione;
- 5. da 81 a 100 punti: 25% della retribuzione di posizione o 30% in caso di incarico specialistico (massimo contrattuale);

ENTE COMUNE DI SOMMARIVA DEL BOSCO

COSTITUZIONE FONDO

Anno	Lettera a) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99	
2018	€ 3.081,56	Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - Fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)
	€ 1.652,66	Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - Fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)
	€ 19.890,37	Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - Fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)
		Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex quattliche VII e VIII che risulti incricata delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati
		Lettera b) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Risorse aggiuntive (L. n. 57 del 28.2.1997, escluse le quote relative ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995
		Risorse aggiuntive (interiore il trattamento del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio al sensi dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996
		Lettera c) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Risparmi di gestione, destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998, secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 5.7.1995, e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora del congruo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non riventi un ripartimento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL
		Lettera d) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997
		Lettera e) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nel limiti dell'art. 1, c. 57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni
		Lettera f) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Le risorse derivanti dalla ripartizione della spesa del personale, c. 3 del D.Lgs. 29/1993, ovvero i risparmi derivanti dalla cessazione della corrispondenza di trattamento economico erogati a dipendenti a seguito di leggi, regolamenti o atti amministrativi, ma non dovuti in quanto non previsti contrattualmente
		Lettera g) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Importo delle risorse già assicurate per l'anno 1998, di pagamento del livello economico differenziale al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1995
	€ 5.527,67	Lettera h) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Risorse assicurate per l'anno 1998, di cui all'art. 37, e 4 del CCNL del 5.7.1995 (Indennità di direzione e di staff al personale della ex VIII quattliche)
		Lettera i) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - Fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)
		Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - Fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)
		Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - Fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)
		Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex quattliche VII e VIII che risulti incricata delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati
		Lettera b) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Risorse aggiuntive (interiore il trattamento del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995
		Risorse aggiuntive (L. n. 57 del 28.2.1997, escluse le quote relative ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996
		Lettera c) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nel limiti dell'art. 1, c. 57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni
		Lettera d) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Le risorse derivanti dalla ripartizione della spesa del personale, c. 3 del D.Lgs. 29/1993, ovvero i risparmi derivanti dalla cessazione della corrispondenza di trattamento economico erogati a dipendenti a seguito di leggi, regolamenti o atti amministrativi, ma non dovuti in quanto non previsti contrattualmente
		Lettera e) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Importo delle risorse già assicurate per l'anno 1998, di pagamento del livello economico differenziale al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1995
	€ 5.527,67	Lettera h) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99
		Risorse assicurate per l'anno 1998, di cui all'art. 37, e 4 del CCNL del 5.7.1995 (Indennità di direzione e di staff al personale della ex VIII quattliche)

Lettera j) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99	variabile		Importo pari al 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alle dirigenze, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico successivo con decorrenza dal 31 dicembre 1999 ed a valore per l'anno successivo	€ 2.575,62
Lettera i) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99	variabile		Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	
Lettera l) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99	variabile		Lettera l) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99 somme concesse al personale economico, al personale dei servizi, trasferite agli enti del comparto a seguito dell'attuazione del processo di decentramento e delega delle funzioni	
Lettera m) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99	consolidato		Lettera m) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99 I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1/4/99	
Secondo comma art. 15 CCNL 1/4/99	variabile		Eventuale integrazione da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive dei vari livelli del ciclo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota relativa alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997	€ 5.943,75
Quarto comma art. 15 CCNL 1/4/99	variabile		Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), e) e dal c. 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità	
Quinto comma art. 15 CCNL 1/4/99	consolidato		Attuazione di nuovi servizi, o di processi di organizzazione che comportino un incremento stabile della dotazione organica	
Quinto comma art. 15 CCNL 1/4/99	variabile		Effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	
ART. 4 CCNL 5/10/1 COMMA 1	consolidato		Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano e risigra del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 16.268,51
ART. 4 CCNL 5/10/1 COMMA 2	consolidato		Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni, ad personam, in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	€ 3.427,74
ART. 14 CA CCNL 1/4/99	consolidato		Riduzione del Fondo straordinario anno 2000 in misura pari al 3%	
ART. 32 cl. CCNL 22/01/04	consolidato			

1/20

Totale Risorse Stabili		
Totale Risorse Variabili	€ 12.543,75	
Totale Risorse Disponibili	€ 89.862,49	