

**COMUNE DI NOALE
PROVINCIA DI VENEZIA**

CCI NORMATIVO TRIENNIO 2019-2021

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI DESTINAZIONE
DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019**

Premesso che:

- in data 23.05.2019 è stata sottoscritta la pre-intesa di Contratto Collettivo Integrativo parte economica anno 2019 e il CCI normativo triennio 2019-2021;
- in data 23.05.2019 è stata evasa dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale ed RSU interne;
- che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 85 del 24.05.2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCI parte economica per l'anno 2019.

In data **27 11 2019** presso la Sede Municipale di Noale (VE) si sono riunite le delegazioni trattanti di parte datoriale pubblica e di parte sindacale e le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate - parte economica per l'anno 2019, normativo triennio 2019-2021.

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE - COMUNE DI NOALE

Dott. Pontini Claudio – Segretario Generale

Dott. Arrighi Fabio – Dirigente Amm.vo Finanziario

Arch. Scantamburlo Giovanni – Dirigente Tecnico

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CISL SIG. Naletto Simone

UIL SIG. Ragno Mario

R.S.U. interne del COMUNE DI NOALE

[Handwritten signatures of the representatives]

CITTA' DI NOALE

CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA
30033 Piazza Castello, 18
Cod.Fisc. 82002870275
P.IVA 01532450275
www.comune.noale.ve.it



Sede Municipale
Fax 041/58 97242
☎ 041/589 7.224-225-226-238
E-mail: finanza@comune.noale.ve.it
Pec: comune.noale.ve@legalmail.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- Dott. Claudio Pontini – Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante;
- Dott. Fabio Arrighi – membro Delegazione Trattante Parte Pubblica;
- Arch. Giovanni Santamburlo – membro Delegazione Trattante Parte Pubblica;

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

- Geom. Paola Bovo – R.S.U.;
- Sig.ra Claudia Cagnin – R.S.U.;
- Sig.ra Serenella Luisetto – R.S.U.;
- Sig. Giuliano Pomiatto – R.S.U.;
- Sig. Simone Naletto – F.P. C.I.S.L. territoriale;
- Dott. Mario Ragno – F.P. U.I.L. territoriale;

1

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, ai sensi dell'art. 1 C.C.N.L. 21.05.2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del C.C.N.L. sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione collettiva.

2. Il presente Contratto Collettivo per la parte economica e per la parte normativa ha validità triennale dal 01/01/2019 e fino al 31/12/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo C.C.I. o di norme che risultino incompatibili con il presente.

3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del C.C.N.L.

4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal C.C.N.L. e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.

5. Per quanto non previsto nel presente C.C.I., si rinvia al C.C.N.L. vigente.

6. La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'art. 10 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie locali 1.04.1999 è nominata con deliberazione della Giunta comunale.

La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi del secondo comma dell'art. 10 del C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie locali del 1 aprile 1999 è composta da:

- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Noale (R.S.U.);

- da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale di categoria firmataria del C.C.N.L. normativo in applicazione.

7. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto tra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente C.C.N.L. e del contratto collettivo integrativo per i dipendenti del Comune di Noale.

Le relazioni sindacali hanno come obiettivo quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti del Comune di Noale.

Le parti riconoscono che vanno fatte salve nella loro integralità, da un lato la competenza e le responsabilità dei Dirigenti/Responsabili competente così come definite dalla vigente normativa legislativa e contrattuale, dall'altro lato l'autonomia e capacità di azione delle rappresentanze sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola secondo le forme che sono previste dal nuovo C.C.N.L. di comparto secondo la nuova disciplina dettata dal D.Lgs. 75/2017.

8. L'Ente procede alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un organizzazione sindacale o dalla R.S.U., l'Ente procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o concertazione, nei successivi cinque giorni. Tutte le convocazioni sono indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della R.S.U. o al suo rappresentante qualora nominato.

Le convocazioni possono avvenire attraverso il tramite della posta elettronica, qualora non sia necessario altro metodo formale.

9. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai

2



soggetti interessati.

Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo. Presso il Servizio risorse umane vengono conservati tutti i verbali delle riunioni di delegazione trattante ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla R.S.U. ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte: n. 1 unità; categoria B/C/D a partire dal secondo giorno di sciopero;
 - b) attività prescritte in concomitanza di scadenze elettorali: : n. 1 unità: categoria B/C/D nel periodo individuato dalle norme di garanzia;
 - d) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; n. 1 unità (l'individuazione è devoluta all'Unione dei Comuni del Miranese);
 - e) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili; n. 1 unità categoria B/C/D.
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Art. 3 C.C.N.L. 21.05.2018

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
Rinvio all'art. 3 C.C.N.L. 21.05.2018.

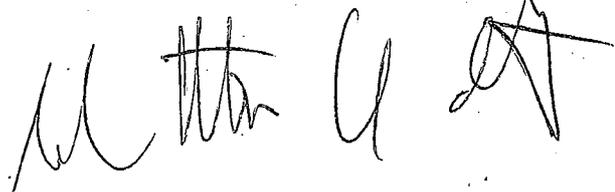
Art. 4

Informazione Art. 4 C.C.N.L. 21.05.2018

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
Rinvio all'art. 4 C.C.N.L. 21.05.2018.



3



Art.5

Confronto Art. 5 C.C.N.L. 21.05.2018

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Rinvio all'art. 5 C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 6

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette, compiono inoltre ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del C.C.I., la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara, le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.

5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del C.C.I..

Art. 7

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure. Art. 7 e art. 8 C.C.N.L. 21.05.2018

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.

Rinvio all'art. 7 e all'art. 8 C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno un congruo numero di ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di

AS ⁴ 



salute e dei rischi. Il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 9

Formazione e aggiornamento del personale. Art. 49-bis e Art. 49-ter C.C.N.L. 21.05.2018

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Le attività di formazione sono rivolte a:

-valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;

-assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;

-garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

A tal fine:

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

4. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

5. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

6. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

8. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

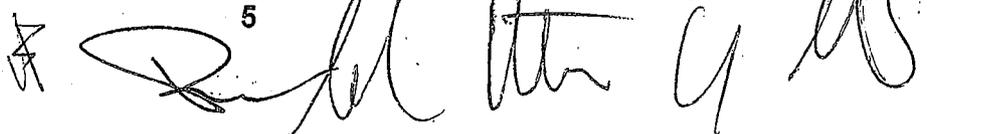
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente C.C.N.L., o quota inferiore, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia

5



Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 10

Lavoro ordinario e straordinario

1. L'orario lavorativo, per i dipendenti non in turno, è di 36 ore settimanali ed è articolato su 5 giorni settimanali con due rientri nel rispetto dei seguenti orari:

- 8,00 -14,00 lunedì, mercoledì e venerdì;
- 8,00 -13,00 e 14,00 -18,00 martedì e giovedì.

E' prevista una flessibilità di 45 minuti, in riduzione o incremento dell'orario sia di entrata che di uscita.

Per motivate esigenze di servizio, i Dirigenti/Responsabili competenti possono autorizzare i dipendenti dei propri settori ad ingressi oltre l'orario di flessibilità, fermo restando l'obbligo del recupero preventivamente autorizzato.

L'eccezionale debito orario derivante da ritardato ingresso del dipendente, deve essere oggetto di recupero entro e non oltre il mese successivo a quello della maturazione ed esclusivamente nelle seguenti fasce orarie:

- 8,00 – 8,45;
- 13,00 – 13,45.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

3. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle aree, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla R.S.U..

4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato, per durata minima pari a 30 minuti, può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

5. Per 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 delle 180 (centottanta) ore può essere elevato sino ad ore 200 (duecento).

6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore del fondo anno successivo.

Art. 11

Banca delle ore

1. Presso il servizio risorse umane è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 20 ore annue.

2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile competente che le ha autorizzate al servizio risorse umane, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.

6



5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

Art. 12

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia ex artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, volto a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la R.S.U. sulle attività istituzionali di propria competenza.

Art. 13

Buoni pasto

1. L'Ente riconosce ai propri dipendenti un buono pasto da €. 7,00, in ragione di valore medio del pasto di €. 10,50, con le seguenti condizioni:

- attività lavorativa al mattino per almeno 4 ore consecutive ed al pomeriggio per almeno 2 ore;
- pausa pranzo compresa tra un minimo di 30 minuti e un massimo di 2 ore (contratto nazionale del 14/09/2000);

- massimo un buono pasto al giorno.

2. L'Ente riconosce l'attribuzione anticipata di blocchetti di buoni pasto.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nel presente C.C.I.

2. Le risorse finanziarie devono essere erogate secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.I.

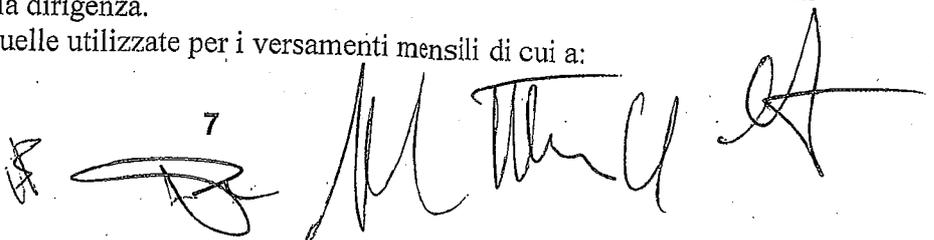
3. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

4. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa.

5. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 4, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

6. Tali risorse, ad esclusione di quelle utilizzate per i versamenti mensili di cui a:
-progressioni economiche;

7

The image shows a series of handwritten signatures and a stamp. On the left, there is a small stamp with the number '7' inside. To its right are several overlapping handwritten signatures in black ink, which appear to be official signatures of the parties involved in the document.

- indennità di comparto;
- indennità condizioni lavoro;
- indennità specifiche responsabilità;

saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del C.C.N.L. 21.05.2018.

7. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale dello stesso anno.

Art. 14-bis

Risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) attribuzione selettiva delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

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

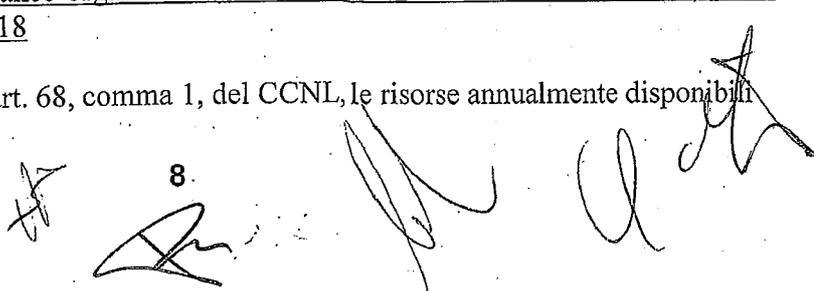
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 15

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale: Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) C.C.N.L. 21.05.2018

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

8



- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del C.C.N.L.;
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.09.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del C.C.N.L.;
 - f. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del C.C.N.L.;
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del C.C.N.L.
 - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del C.C.N.L. e dell'art. 9 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale.
 3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.
 4. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile competente al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata.
 5. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il terzo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile del servizio risorse umane e, contestualmente, consegnata dal Responsabile competente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
 6. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile competente che ha effettuato la valutazione (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
 7. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili competenti ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
 8. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) C.C.N.L. 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 C.C.N.L. 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. 22.01.2004.
 9. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
 10. I criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:
 - 70% per la performance organizzativa;
 - 30% per la performance individuale che viene proporzionata al punteggio ottenuto dal dipendente che non deve risultare inferiore ad almeno 60/100;
 11. Gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance in coerenza con il DUP e il piano triennale di

prevenzione della corruzione, saranno definiti in sede di approvazione del Piano triennale della Performance e di specifica regolamentazione del sistema di Misurazione e valutazione.

Art. 15-bis

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale. Art. 5 comma 3 lett. b) e art. 7 comma 4 lett. b) C.C.N.L. 21.05.2018

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza.

Per la categoria A l'indice è pari a 1,09, per la B a 1,15, per la C a 1,23 e per la D a 1,60.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

a. congedo ordinario;

b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;

c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;

d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;

e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 336;

f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;

g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;

h. congedi per le donne vittime di violenze;

i. permessi sindacali retribuiti;

j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).

5. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

6. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4, 5 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

8. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

9. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.

10. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza.

Per la categoria A l'indice è pari a 1,09, per la B a 1,15, per la C a 1,23 e per la D a 1,60.

11. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

12. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

13. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

14. Al 25% con arrotondamento all'unità superiore dei dipendenti di ciascuna categoria, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

15. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.

16. La valutazione del dipendente è doppia ed è di carattere individuale, nonché collegata alla performance organizzativa posta in relazione al raggiungimento di obiettivi strategici dell'Ente.

17. In caso di valutazione individuale negativa è esclusa la premialità collegata alla performance organizzativa posta in relazione al raggiungimento di obiettivi strategici dell'Ente.

Art. 16

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa

1. La eventuale quota annua di risorse per le politiche di sviluppo è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.

2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili competenti, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.

3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile competente e riguardano le attività straordinarie rese dal personale tecnico esecutivo in occasione delle manifestazioni culturali, ricreative e sportive organizzate nel periodo primaverile ed estivo di ogni anno.

Art. 17

Differenziazione del premio individuale (somme variabili). Art. 69 C.C.N.L. 21.05.2018:

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà

comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 5% del personale dipendente.

4. La misura della maggiorazione è determinata come segue:

- personale di categoria B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

5. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 5% del personale interessato dai processi di valutazione.

6. Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i valori delle premialità positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.

7. La maggiorazione è fissata annualmente in sede di definizione del C.D.I. parte economica.

Art. 18

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del C.C.N.L. 21.05.2018.

2. L'Ente istituisce singole titolarità di posizioni organizzative sui settori di articolazione della struttura, nel limite massimo di spesa previsto dal Fondo.

A tal fine la Giunta comunale individua, tra le stesse, sentiti i Dirigenti competenti ed acquisite le loro relazioni, quelle caratterizzate:

a) dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

e quelle caratterizzate,

b) dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali.

Anche nell'ambito delle posizioni organizzative è prevista una graduazione delle funzioni con conseguente graduazione della misura dell'indennità di posizione organizzativa e conseguentemente dell'indennità di risultato.

La graduazione delle funzioni, nonché la gestione dei servizi in convenzione, avverrà secondo i criteri approvati dalla Giunta comunale.

L'indennità di risultato è attribuita solo a seguito di effettivo raggiungimento degli obiettivi attribuiti in sede di incarico di posizione organizzativa.

3. Eventuali modifiche alla suddivisione per fasce o alla graduazione delle funzioni delle posizioni organizzative secondo quanto previsto dal C.C.N.L. 1999 che andranno ad incidere sul vigente Regolamento degli uffici e dei servizi saranno recepite con la delibera di Giunta comunale che approverà l'ipotesi di contratto collettivo sottoscritto dalle parti.

Art. 18-bis

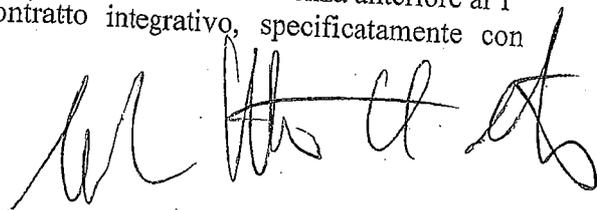
Criteri generali per la nomina e la revoca, la graduazione e per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo lo schema sotto riportato, a seconda degli scaglioni di compenso, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa:
 - da 0 a 500,00 euro – nessuna riduzione
 - da 500,01 in poi si applica una riduzione del 30% della quota di risultato teorica individuale, fino ad un massimo del 50% della quota teorica individuale per valori superiori a 1.500,00 euro.

Art. 19

Progressione economica orizzontale. Art. 16 C.C.N.L. 21.05.2018

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto altresì dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Nei casi diversi da quelli disciplinati al comma 3 ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a quarantotto mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo, specificatamente con riferimento al personale in servizio in pari data.



8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio.

10. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile competente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile competente, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

12. I criteri e le procedure per l'ammissione e per l'attribuzione delle P.E.O. sono definiti annualmente con appositi accordi, tenendo presente il carattere necessariamente selettivo delle progressioni economiche orizzontali, così come a quanto stabilito dall'art. 23 del D.Lgs. n.150/2009.

13. In sede di accordo annuale sono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro. Art. 70-bis C.C.N.L. 21.05.2018

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

a) disagiate (il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale);

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale);

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari ad € 1,50 per l'incidenza di una sola causale e sarà aumentata del 50% per ogni causale aggiuntiva.

La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile competente con assunzione di conseguente carico di responsabilità.

Indennità per specifiche responsabilità Art. 70-quinquies C.C.N.L. 21.05.2018:

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità.

2. Un'indennità di importo di € 350 annui lordi, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta previa formale attestazione del Responsabile competente dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

3. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita previa verifica puntuale dei carichi di lavoro attribuiti o attribuibili a ciascuna categoria, correlando l'attribuzione dell'indennità solo all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, che vadano oltre i normali compiti d'ufficio resi dai dipendenti in ragione della categoria di appartenenza, senza tuttavia determinare lo svolgimento di mansioni superiori (parere Aran Ral n.1464 del 08.08.2012.)

4. Per ciascuna categoria, detta indennità deve essere attribuita dal proprio responsabile con atto formale unitamente all'attribuzione di una responsabilità di procedimento o parte di esso come previsto dalla legge 241/90 e s.m.i., previa individuazione di tutti i procedimenti di competenza del settore, da pubblicare in applicazione del D.lgs 33/2013 ed oggetto di monitoraggio attraverso il sistema web istituzionale.

5. 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:

- al personale di categoria B, l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

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

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

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

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:

1. Responsabilità di procedimenti di spesa

2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro

3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

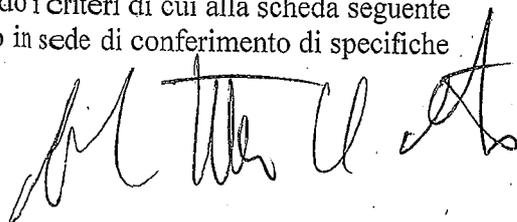
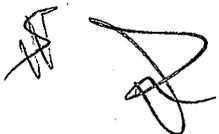
c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo

2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi

3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio/Dirigente

6. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 1.500,00 è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri di cui alla scheda seguente è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.



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, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione.

Le indennità per specifiche responsabilità sono frazionabili e possono essere erogate mensilmente, il mese successivo alla maturazione del diritto.

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

E' esclusa l'attribuzione del compenso a personale di cat. D per il coordinamento di altri soggetti trattandosi di competenza che è già parte delle mansioni proprie della cat. D. L'attribuzione dell'indennità a dipendenti di cat. B potrà avvenire solo se il soggetto incaricato svolge un'azione di coordinamento di altri lavoratori di cat. B. Nei servizi nei quali è presente una Posizione Organizzativa non potrà essere attribuito l'istituto tranne nel caso in cui venga motivata una particolare e specifica attività affidata ad altri soggetti.

Tabella per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità.

RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI	INDENNITA'
Da 40 a 45 Punti	1.500,00
Da 32 a 39 Punti	1.200,00
Da 25 a 31 Punti	1.000,00
Da 19 a 24 Punti	700,00
Da 13 a 18 Punti	500,00

Art. 22

Reperibilità. Art. 24 C.C.N.L. 21.05.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato annualmente sulla base della predisposizione di attività progettuali di mantenimento o di miglioramento dei servizi dell'Ente.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2000

o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

4. I servizi per i quali è stata istituita la pronta reperibilità sono i seguenti:

- stato civile;
- T.S.O.;
- servizi tecnico-manufattivi;
- tutela beni culturali.

Art. 23

Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 C.C.N.L. 14/09/2000 – art. 14 C.C.N.L. 5/10/2001)

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del C.C.N.L. del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del C.C.N.L. del 05/10/2001.

Art. 24

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 17, comma 2, lettera c) C.C.N.L. 1/4/1999)

1. La percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, C.C.N.L. 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterni a quelli messi a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano, sulla base della vigente disciplina normativa la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada.

2. E' prevista una franchigia di €. 500,00 per le somme assunte a titolo di incentivi derivanti da particolari norme di legge.

In caso di superamento dell'importo suddetto interviene un'automatica riduzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.

La riduzione è pari al 100% del premio correlato alla performance organizzativa ed è pari al 90% del premio correlato alla performance individuale.

Art. 25

Messi Notificatori

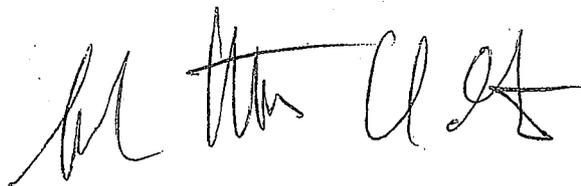
1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile competente con conseguente carico di responsabilità.

Art. 26

Welfare integrativo (art. 72, C.C.N.L. 2018)

 17



1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale possono essere devolute risorse annuali in sede di C.C.I. parte economica.

Art. 27

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, C.C.N.L. 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 di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza di situazioni accertate dal Dirigente/Responsabile competente, a condizione comunque che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 28

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, C.C.N.L. 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;
 - b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici.

Art. 29

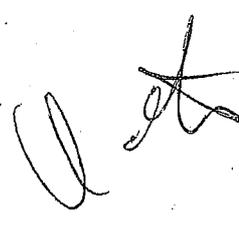
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, C.C.N.L. 2018)

1. 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. 30

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, C.C.N.L. 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.



SEZIONE SPECIALE
CRITERI PER LA NOMINA E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE
CRITERI PER LA GRAUVAZIONE DELLE AREE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 1

Disposizioni generali

1. Il presente regolamento disciplina l'area delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità (artt. 13, 14, 15 e 18 del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018), stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio del Comune, entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Art. 2

Definizioni

1. Con il termine "Posizione Organizzativa" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Art. 3

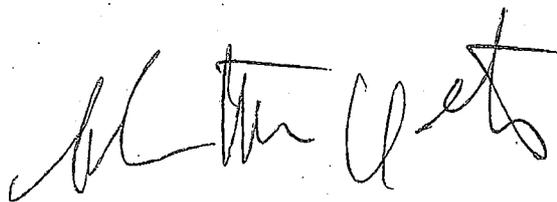
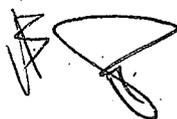
Funzioni e competenze

1. L'incarico di posizione organizzativa comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite dal dirigente di riferimento le seguenti funzioni:

- a. gestione dell'attività ordinaria che fa capo al settore;
- b. gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c. gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente.

2. L'incarico di alta professionalità comporta, nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente di riferimento le seguenti funzioni:

- a. gestione delle attività e/o dei progetti, aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, volti al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- b. attività di studio e ricerca caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza;
- c. esercizio delle funzioni di consulenza legale, di rappresentanza e assistenza in giudizio dell'Ente;
- d. responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90, come di seguito modificato ed integrato, e delle attività, come delegati dal dirigente;
- e. quant'altro previsto per le Posizioni Organizzative, in quanto compatibile.



Art. 4

Istituzione delle posizioni organizzative

1. La Giunta comunale, su proposta del Dirigente, formula i criteri generali d'istituzione delle posizioni organizzative, per ciascun Settore ed il budget complessivo.
2. Ai fini della individuazione delle risorse di cui al comma 1 la Giunta terrà conto di:
 - numero personale assegnato di categoria D e restante personale assegnato a ciascun Settore;
 - risorse finanziarie gestite da ciascun Settore;
 - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione.
3. Nel caso di Servizi Autonomi, ossia strutture organizzative autonome con funzioni specialistiche e/o di staff di supporto agli organi di governo, l'incarico di posizione organizzativa responsabile delle suddette strutture viene conferito dal Dirigente Amministrativo con proprio atto a dipendenti di categoria D, in possesso dei requisiti di cui all'art 6.
- 4) Negli altri casi le posizioni organizzative vengono conferite con atto di gestione organizzativa del Dirigente del Settore di riferimento con le modalità di cui all'articolo seguente.

Art. 5

Modalità di conferimento

1. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni dal dirigente di Settore competente con atto di gestione scritto e motivato, a dipendenti di cat. D avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Dirigente – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 ("Attribuzione di incarichi e responsabilità") effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - a) titoli culturali e professionali;
 - b) competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - c) capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc...), nonché attitudini a ricoprire il ruolo, previo esperimento di apposita procedura selettiva, per titoli e colloquio, a seguito di avviso interno con puntuale descrizione delle funzioni da assegnare. (Allegato "A").
4. Vengono individuati, quali requisiti richiesti per l'accesso:
 - a) diploma di laurea;
 - b) essere dipendente a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno, inquadrato nella cat. D da almeno tre anni, di cui almeno due maturati presso il Comune di Noale, nell'ambito della medesima area di attività.
5. In assenza del possesso del requisito, di cui al precedente comma 3, lett. a), è richiesto:
 - a) il possesso del titolo di studio di diploma triennale universitario, oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nella cat. D. di cui almeno tre maturati presso il Comune di Noale;
 - b) il possesso del titolo di studio immediatamente inferiore (diploma di maturità), unito ad abilitazioni o iscrizioni ad Albi Professionali, purchè attinenti, oltre ad un'anzianità di servizio complessiva di almeno cinque anni con inquadramento nella cat. D. di cui almeno tre maturati presso il Comune di Noale.

Art. 6

Colloquio

1. I candidati inseriti nella graduatoria relativa alla valutazione dei titoli, saranno sottoposti ad un colloquio, da parte della commissione selezionatrice, presieduta dal Segretario Generale e composta dal Dirigente responsabile del Settore di riferimento e da un dirigente dell'Ente o esperto esterno, volto ad accertare il possesso delle competenze tecnico/specialistiche possedute con riferimento alle funzioni da assegnare.
2. Il punteggio a disposizione della commissione varia da un minimo di 25 ad un massimo di 75, fermo restando che, qualora il candidato riporti una votazione inferiore a 50, si determinerà l'impossibilità di conferimento dell'incarico.

Art. 7

Durata

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.
2. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno, e ciò in quanto strettamente connessa alla corrispondente durata delle attività o dei progetti da svolgere.

Art. 8

Sostituzione e revoca

1. Gli incarichi possono essere revocati, con provvedimento scritto e motivato, prima della scadenza, dal soggetto che ha provveduto al loro conferimento, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, in questi casi l'Ente prima di procedere alla revoca, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e risultato. Il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
3. In caso di assenza, ovvero di impedimento, del titolare di posizione organizzativa la competenza della gestione del specifico settore viene avocata dal dirigente di riferimento.

Art. 9

Competenze economiche

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n. 446 del 1997 ed ai sensi dell'art. 1, comma 1091, Legge 145/2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Art. 10

Graduazione

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative o delle Alte Professionalità avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione applicando i criteri di cui all'Allegato "B" del presente regolamento.

2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sottoindicati:

-per le posizioni organizzative e per le alte professionalità (Allegato "B"):

valori che variano da un importo minimo di €. 5.165,00 ad un massimo di €. 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, compatibilmente al tetto di spesa del fondo per le posizioni organizzative.

Posto il principio di compatibilità della spesa e del riproporzionamento alle fasce di corrispondenza possibile, la misura della retribuzione di risultato è graduata all'importo massimo di €. 16.000,00, così ripartiti:

- fino a punti 70: €. 5.165,00

- da punti 71 a punti 79: €. 7.000,00

- da punti 80 a punti 89: €. 9.000,00

- da punti 90 a punti 95 : €. 12.000,00

- da punti 96 a punti 99: €. 14.000,00

- con punti 100: €. 16.000,00

Art. 11

Valutazione

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente dal Dirigente che ha provveduto al conferimento dell'incarico, sulla base del sottoriportato sistema, secondo apposita scheda (allegato "C") che sarà compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corrispondenza della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del sottofondo, a seguito della liquidazione della indennità di posizione.

Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti); così suddivisi :

- o Fino a 60 punti = nessun risultato
- o Da 61 a 70 = 10% della posizione
- o Da 71 a 80 = 15% della posizione
- o Da 81 a 90 = 20% della posizione
- o Da 91 a 100 = 25% della posizione

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	descrizione	punti
Obiettivo B	descrizione	punti
Obiettivo C	descrizione	punti
Obiettivo D	descrizione	punti
Obiettivo E	descrizione	punti
Totale obiettivi		Max punti 75

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni.	punti
Capacità organizzativa	Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa.	punti
Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	Orientamento all'utenza, anche interna all'ente disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi.	punti
Problem solving	Soluzione dei problemi e situazioni critiche. Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti. Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento.	punti
Innovazione	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro. Ritorno in termini di	punti

	miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo.	
Totale elementi accessori		Max punti 25

- 1) Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale compatibilmente al tetto di spesa del fondo per le posizioni organizzative. Posto il principio di compatibilità della spesa, la misura della retribuzione di risultato è graduata all'importo massimo di €. 16.000,00;
- 2) L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento;
- 3) Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente;
- 4) Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, initials 'TS' below it, a signature 'per' on the right, and another signature 'Aes' below it.

ALLEGATO "A"

SCHEDA DI VALUTAZIONE TITOLI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A) TITOLI:

Parametro di valutazione	Punteggio assegnato
Titolo di studio (richiesto per accesso alla selezione)	
Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni, purchè attinenti	(fino al max punti 10)
Corsi di formazione e di aggiornamento attinenti (con valutazione finale)	(fino al max punti 5)
Anzianità di servizio nella cat. D (massimo 1 punto per anno)	(fino al max punti 10)
Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi	(fino al max punti 5)
Massimo TOTALE PUNTI 30/100	

B) COLLOQUIO:

finalizzato alla verifica del possesso delle competenze tecnico/specialistiche possedute con riferimento alle funzioni da assegnare:

PUNTEGGIO MINIMO 30
 PUNTEGGIO MASSIMO 70
 TOTALE GENERALE PUNTI/100

Note esplicative relative alla "VALUTAZIONE TITOLI"

- Nell'ambito della voce: "Altri titoli di studio, ovvero abilitazioni", il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:

- | | |
|---|--------------------------|
| a) altro diploma di laurea, anche triennale | punti 3 per ogni titolo |
| b) master/dottorato | punti 3 per ogni titolo, |
| c) abilitazione professionale | punti 4 |

Nell'ambito della voce: "Corsi di formazione e di aggiornamento" il dirigente valuta le seguenti tipologie di documenti, purchè attinenti:
 corsi di formazione e di aggiornamento con valutazione finale superiori a 30 ore: punti 0,50 per ogni corso.

Nell'ambito delle voci:

- 1) "Anzianità di servizio nella cat. D ", il dirigente ha a disposizione punti 1 per ogni anno di servizio presso il Comune di Noale nel limite massimo di anni 10 valutabili;
- 2) "Anzianità di servizio maturata presso enti pubblici diversi, il dirigente ha a disposizione punti 0,50 per ogni anno di servizio, nel limite massimo di anni 10 valutabili

ALLEGATO "B"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da assumere (rischio di responsabilità per il ruolo ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo-contabili, civili e/o penali, firma di atti a rilevanza esterna)	(fino al max punti 20)	
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	(fino al max punti 15)	
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	(fino al max punti 15)	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2) aggiornamento necessario	(fino al max punti 15)	
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	(fino al max punti 15)	
F) Numero delle risorse umane assegnate: DA 2 A 4 DA 5 A 10 OLTRE 10	punti 7 punti 15 punti 20	
Massimo TOTALE PUNTI 70/100		

ALLEGATO "C"

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Posizione organizzativa:

Retribuzione di posizione €

Titolare:

Periodo considerato: dal/...../..... al/...../.....

Obiettivi assegnati:

Obiettivo A	descrizione	punti
Obiettivo B	descrizione	punti
Obiettivo C	descrizione	punti
Obiettivo D	descrizione	punti
Obiettivo E	descrizione	punti
Totale obiettivi		Max punti 75

Nella scheda possono essere evidenziati, quali fattori correttivi, gli eventuali ostacoli o problemi - oggettivi e certificati - riscontrati nel perseguimento e raggiungimento dei risultati oppure gli eventi e le condizioni che li hanno determinati.

.....

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5):

Prestazione individuale	Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	punti
Capacità organizzativa	Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa	punti
Capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	Orientamento all'utenza, anche interna all'ente, disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	punti
Problem solving	Soluzione dei problemi e situazioni critiche. Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisi. Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto	punti

[Handwritten signatures and initials]

	di riferimento.	
Innovazione	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	punti
Totale elementi accessori		Max punti 25

La posizione ha conseguito il seguente punteggio di valutazione: (Obiettivi + Elementi accessori)

- o Fino a 60 punti = nessun risultato
- o Da 61 a 70 = 10% della posizione
- o Da 71 a 80 = 15% della posizione
- o Da 81 a 90 = 20% della posizione
- o Da 91 a 100 = 25% della posizione

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Le funzioni di Polizia Locale sono state trasferite all'Unione dei Comuni del Miranese con deliberazione del Consiglio comunale n. 46 del 22.10.2014.
Le disposizioni che seguono hanno il solo valore di norme di principio.

Art. 1

Indennità di funzione Art. 56-sexies C.C.N.L. 21.05.2018

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "SERVIZI" di P.L. sono determinati in ragione di espletamento della funzione.

Art. 2

Turnazioni Art. 23 C.C.N.L. 21/02/2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo;
- f) per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. 9/5/2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. 9/5/2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. 9/5/2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. Può essere escluso dall'effettuazione dei turni notturni il personale in condizioni particolari così come determinate in ragione di espletamento della funzione.
10. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono in ragione di espletamento della funzione.

Art. 3

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Art. 56 -quater C.C.N.L. 21/02/2018

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/02/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 4

Indennità di servizio esterno Art. 56-quinquies.C.C.N.L. 21/02/2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in ragione di espletamento della funzione.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

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

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile competente con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

1) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;

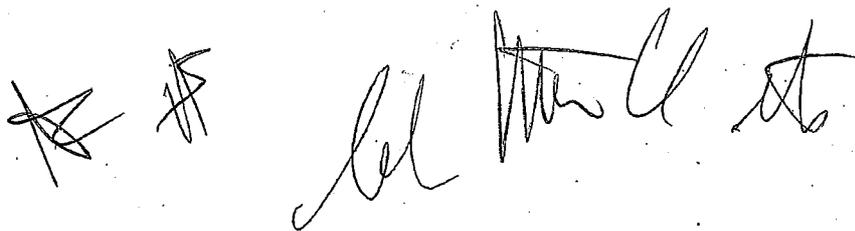
2) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

5. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in ragione di espletamento della funzione.

Art. 5

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato
Art. 56-ter C.C.N.L. 21/02/2018

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del C.C.N.L. 21.05.2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two sets of initials, possibly 'AS' and 'AS'. To the right, there is a large, cursive signature that appears to be 'L. M. C. S.' followed by another signature that looks like 'S. S.'.

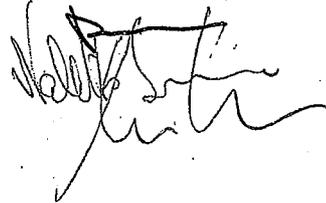
Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- Dott. Claudio Pontini – Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante;
- Dott. Fabio Arrighi – membro Delegazione Trattante Parte Pubblica;
- Arch. Giovanni Santamburlo – membro Delegazione Trattante Parte Pubblica;

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

- Geom. Paola Bovo – R.S.U.;
- Sig.ra Claudia Cagnin – R.S.U.;
- Sig.ra Serenella Luisetto – R.S.U.;
- Sig. Giuliano Pomiato – R.S.U.;
- Sig. Simone Naletto – F.P. C.I.S.L. territoriale;
- Dott. Mario Ragno – F.P. U.I.L. territoriale.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Ragno', written over a horizontal line.

STIMA UTILIZZO DEL FONDO - ART. 68 CCNL 2016-2018

DESCRIZIONE	RIFERIMENTI CCNL 2016-2018	2019
TRATTAMENTI ECONOMICI FISSI A CARICO RISORSE STABILI ART. 68 C. 1.		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (art. 7 CCNL 31.3.1999, art 17 c. 2 lett. B CCNL 1.4.99)		135.866,00
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22.1.2004)		25.977,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO (art. 37 c. 1 lett. c,d,e CCNL 6.7.1995)		
INDENNITA' DI DIREZIONE EX 8 ^a Q.F. NON P.O. (art. 37 c. 4 CCNL 6.7.1995)		
UTILIZZO RISORSE ANNUALMENTE DISPONIBILI ART. 68 C. 2		
PREMI COLLEGATI AL CONSEGUIMENTO DI OBIETTIVI ANCHE DI MANTENIMENTO COME PREVISTO NEL PEG/PIANO DELLA PERFORMANCE	ART 68 C. 2 LETT. A)	3.000,00
PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA (da parte fissa)	ART 68 C. 2 LETT. B)	33.437,00
PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA (da parte variabile)	ART 68 C. 2 LETT. A,B)	15.184,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - DISAGIO	ART. 70-BIS LETT. A) - ART 68 C. 2 LETT. C)	
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - RISCHIO		3.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI		720,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	ART. 70-BIS - ART 68 C. 2 LETT. D)	
INDENNITA' ART. 24 C. 1 CCNL 14.9.2000 - LAVORO IN GIORNO RIPOSO SETTIMANALE	ART. 70-BIS - ART 68 C. 2 LETT. D)	
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	ART. 70-QUINQUIES C. 1 - ART 68 C. 2 LETT. E)	12.690,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	ART. 70-QUINQUIES C. 2 - ART 68 C. 2 LETT. E)	1.310,00
COMPENSI PER SPEC. DISP. DI LEGGE - ICI	ART. 67 C. 3 LETT. C. E 70-TER - ART 68 C. 2 LETT. G)	
COMPENSI PER SPEC. DISP. DI LEGGE - IMU/TARI	ART. 67 C. 3 LETT. C. E 70-TER - ART 68 C. 2 LETT. G)	
COMPENSI PER SPEC. DISP. DI LEGGE - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	ART. 67 C. 3 LETT. C. E 70-TER - ART 68 C. 2 LETT. G)	
COMPENSI PER SPEC. DISP. DI LEGGE - ISTAT	ART. 67 C. 3 LETT. C. - ART 68 C. 2 LETT. G) CCNL 2016-2018	
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI	ART 67 C. 3 LETT. F) - ART 68 C. 2 LETT. H)	
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE QUOTA ANNO RIFERIMENTO	ART. 68 C. 2 LETT. I)	12.000,00
TOTALE UTILIZZO DEL FONDO		243.184,00
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		284.229,40
DIFFERENZA (FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE)		41.045,40

