



**COMUNE BORGONOVO VAL TIDONE**  
(Piacenza)

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

## **2019-2021**

## SOMMARIO

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 4 - Interpretazione autentica

### TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Obiettivi e strumenti

Art.6 Assemblee sindacali

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

### TITOLO III

#### AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 8- Area delle posizioni organizzative

Art. 9 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

### TITOLO IV

#### ORGANIZZAZIONE INTERNA

Art. 12 - Flessibilità

Art. 13 - Orario di lavoro straordinario

Art. 14 - Superamento del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario

Art. 15- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 16 - Turnazione

Art. 17 - Pausa

Art. 18 - Diritto alla mensa e modo di fruizione

Art. 19 - Mobilità interna

Art. 20 - Modalità di Organizzazione del Lavoro

Art. 21 - Salute e sicurezza

Art. 22 - Destinatari e processi della formazione

### TITOLO V

#### POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 23 - Fondo risorse decentrate

Art.24 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 25 - Indennità di servizio esterno

Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 27 - Indennità di funzione Polizia Municipale.

Art. 28 - Messi notificatori

Art. 29 - Produttività e miglioramento dei servizi



Art. 30 - Differenziazione del premio individuale

Art. 31 - Progressione economica all'interno della categoria

Art. 32 - Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 33- Disposizioni finali



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RD", "AV", and a circled "3".

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### Art. 2 - Ambito di applicazione

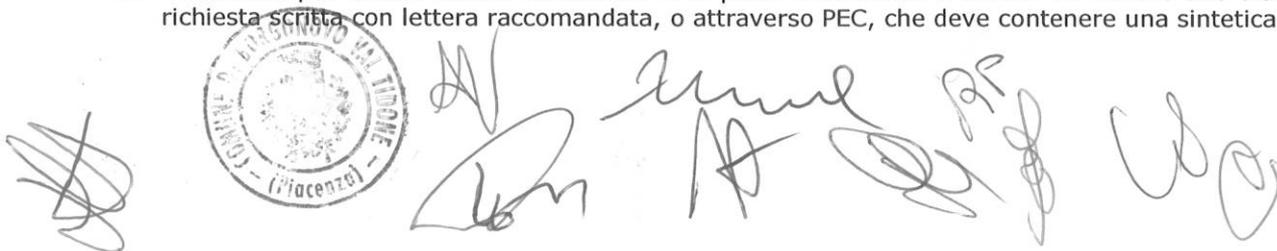
1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione di Borgonovo Val Tidone, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente, se presenti.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

### Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata triennale ai sensi dell'art. 8 del CCNL e quindi per gli anni 2019, 2020 e 2021.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 3.
6. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Il presente Contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fin a quando non siano sostituite dal successivo contratto. In ogni caso, per quanto riguarda l'avvio della discussione per l'approvazione del nuovo CCI le parti si impegnano affinché ciò avvenga entro 30 giorni dalla richiesta.
9. Al fine di assicurare l'effettiva tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

### Art. 4 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the left, there is a circular official stamp of the Comune di Borgonovo Val Tidone, Piacenza, with the text "COMUNE DI BORGONOVO VAL TIDONE" and "Piacenza" visible.

dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

## TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza 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 del personale.
2. Si concorda che la composizione delle delegazioni trattanti di parte sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1,2,3 del CCNL, dovrà essere comunicata in forma scritta alle parti, con precisa elencazione dei dirigenti di sigla accreditati alla delegazione e correlata dai corrispettivi indirizzi di posta elettronica. Ogni variazione o integrazioni dovrà essere tempestivamente comunicata dalla relativa sigla sindacale all'apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall'Ente. Invero ogni variazione o integrazione della delegazione di parte pubblica, di cui al comma successivo, dovrà essere comunicata agli indirizzi della delegazione sindacale.
3. Qualora sindacati non firmatari del contratto nazionale si presentassero ai tavoli di contrattazione, l'ente inviterà gli stessi ad uscire.
4. Le parti stabiliscono che la delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1,2,3 del CCNL, dovrà essere comunicata in forma scritta agli indirizzi di posta elettronica alle delegazioni trattanti di parte sindacale.
5. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo le parti convengono quanto segue:

**Contrattazione:** vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

**Convocazione della delegazione:** le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri. La convocazione è comunicata via e-mail agli indirizzi di posta elettronica come indicati dalle parti.

**Ordine del giorno:** per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;

**Argomenti rinviati:** qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, le parti, alla fine della riunione, concorderanno la data dell'incontro successivo;

**Redazione verbale della riunione:** per ogni riunione sarà redatto un processo verbale sintetico inviato via e-mail ai componenti delle delegazioni. Il verbale è sottoscritto da tutti i partecipanti dopo eventuali modifiche e/o rettifiche anche a seguito di riesame congiunto su richiesta di uno o più partecipanti.

**Esecuzione :** gli accordi relativi a materie oggetto di contrattazione saranno pubblicati nella apposita sezione internet del sito Amministrazione trasparente - Contrattazione integrativa, le altre tipologie di accordo nell'apposita sezione del sito web dell'Ente.

6. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. To the right of the signatures is a circular official stamp. The stamp contains the text 'COMITATO DI DIREZIONE' around the top edge and 'Piacenza' at the bottom. In the center of the stamp, there is a smaller circular emblem with a star and some illegible text. The number '5' is visible on the right side of the stamp.

rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
  - contrattazione integrativa
7. L'ente inoltrerà alle OO.SS., prima dell'incontro sindacale e in tempo utile per una adeguata consultazione, il materiale in discussione nel medesimo incontro.
8. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- Informazione (ex art. 4 CCNL vigente);
  - Confronto (ex art. 5 CCNL vigente);

La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli artt.4 e 5 del CCNL, l'Ente si impegna a fornire a richiesta agli organismi sindacali, firmatari del CCNL, mediante invio ad indirizzi di posta elettronica, i seguenti documenti:

- Bilancio di Previsione e atti ad esso collegati
- Bilancio consuntivo
- Relazione Revisori ai bilanci
- D.U.P, P.E.G e Piano della Performance

L'invio dei seguenti documenti da parte delle amministrazioni avverrà invece automaticamente:

- Verbali degli incontri delle delegazioni trattanti (invio della copia non appena firmata da tutte le parti interessate)
  - Qualsiasi accordo firmato tra le parti (invio della copia non appena firmata da tutte le parti interessate)
  - Ripartizione permessi sindacali (a inizio anno)
  - Proposte di atti deliberativi di approvazione o modifica dei regolamenti relativi all'organizzazione e disciplina degli uffici, PEG-PdP, dell'organigramma, della dotazione organica, del piano occupazionale. Tali proposte saranno inviate almeno 6 giorni lavorativi prima della loro adozione.
9. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

#### Art.6 Assemblee sindacali

Fermo quanto previsto dalla normativa vigente, si specifica quanto segue:

1. È possibile la convocazione di assemblee da parte delle OO.SS firmatarie del CCNL, in locali collocati anche al di fuori della sede di lavoro e/o della provincia di riferimento. Sono riconosciuti quale orario di assemblea, i tempi di percorrenza necessari, al fine del raggiungimento della sede indicata.

2. È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali in modalità di "video-conferenza", tra sedi afferenti alla stessa Amministrazione, ma che si trovano collocate in località diverse. In tal caso sarà cura dell'Amministrazione fornire idonee apparecchiature e strumenti tecnologici atti a tal fine. Si prevede comunque la possibilità dell'O.S che ha provveduto ad indire l'assemblea con le modalità di cui sopra, di poter utilizzare propri strumenti tecnologici, o di integrare quelli messi a disposizione da parte dell'Amministrazione, in accordo con la stessa.

3. È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali, sempre secondo la modalità di cui sopra, su comunicazione di una O.S firmataria del CCNL, anche nel caso in cui l'Amministrazione non rientrasse nella casistica prevista al comma 2. In tal caso, se l'Amministrazione non fosse dotata di strumenti tecnologici idonei, l'O.S potrà utilizzare i propri.



#### **Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7, 8,9,10 del CCNL del 21.05.2018.
2. In relazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, si specifica che sarà onere dell'Amministrazione verificare e garantire quanto previsto dal c.2 dell'art. 7 del CCNL vigente.
3. Le parti si incontrano entro fine Febbraio per dare avvio alla contrattazione annuale.

### **TITOLO III**

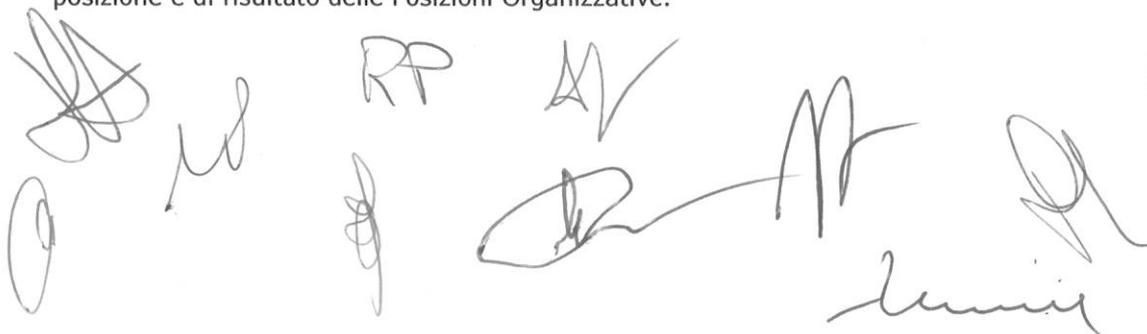
#### **AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

#### **Art. 8- Area delle posizioni organizzative**

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL 2016/18, salvo quanto previsto all'art. 17 comma 3 del medesimo CCNL;
3. Gli incarichi di posizione organizzativa, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione dei nuovi criteri generali per il conferimento degli stessi, ai sensi dell'art. 14 c. 1 del Ccnl 2016/18 e comunque non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL medesimo (21 maggio 2019).

#### **Art. 9 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato**

1. I criteri di graduazione delle posizioni organizzative vigenti sono approvati con deliberazione di Giunta Comunale, previo confronto ai sensi dell'art. 5, Ccnl 2016-18.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato dovrà essere non inferiore al 18% del totale delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato.
3. L'individuazione della retribuzione di risultato teorica individuale, avverrà annualmente sulla base delle pesature che la Giunta Comunale farà relativamente alla strategicità degli obiettivi assegnati (Grado di strategicità: basso - medio - alto).
4. Nel caso di attribuzione al lavoratore già titolare di posizione organizzativa di incarico ad interim per un'altra posizione organizzativa già istituita, allo stesso spetterà una maggiorazione sulla retribuzione di risultato, di importo compreso tra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, a seconda della complessità e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, come da pesatura di cui alla deliberazione adottata dalla Giunta Comunale.
5. Nel caso di soppressione di una o più posizioni organizzative le risorse liberate convogliano al fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 2016/18.
6. Nel caso di risparmi determinati dalla non piena distribuzione delle risorse, gli stessi convogliano al fondo di cui all'art. 67, CCNL 2016-18.
7. Costituirà oggetto di apposito accordo decentrato integrativo l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, con conseguente riduzione delle risorse destinate alla Contrattazione Decentrata, al fine di rispettare il limite prescritto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017.
8. Analogo procedimento sarà seguito nell'ipotesi di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.



**Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa**

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. che incide per il 60% sul punteggio massimo attribuibile (performance organizzativa) e alla valutazione dei comportamenti organizzativi agiti.

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.

**Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi**

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

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU;
- d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. E' prevista la sottoelencata riduzione percentuale dell'indennità di risultato in un'ottica di perequazione:

<b>Incentivi di legge</b>	<b>Abbattimento indennità risultato</b>
Fino a € 3.000	3,00 %
Da € 3.001 a € 5.000	5,00 %
Da € 5.001 a € 7.000	8,00 %
Oltre i 7.000 €	12,00 %

**TITOLO IV  
ORGANIZZAZIONE INTERNA**

**Art. 12 - Flessibilità**

1. Nel quadro delle modalità dirette a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, l'orario di lavoro, la flessibilità in entrata e in uscita, il recupero del debito mensile e le ulteriori forme di flessibilità previste dai sensi dell'art. 27 comma 4 del CCNL 2016/18 in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari sono disciplinate nel modo seguente:

- La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita;
- Deve comunque essere assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale nelle fasce orarie che vanno dalle 09.00 alle 13.30 e dalle 15.00 alle 18.00;



RP

AV

- Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro saranno valutate dal Responsabile di Servizio particolari e motivate esigenze del personale che chiede di utilizzare forme flessibili ai sensi dell'art. 27 del CCNL;
  - L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile dovrà di norma essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, in tempi e modi concordati con il Responsabile di Servizio.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, elevabile a 12 ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. r) in casi emergenziali da valutarsi all'occorrenza.
  3. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4 del CCNL.

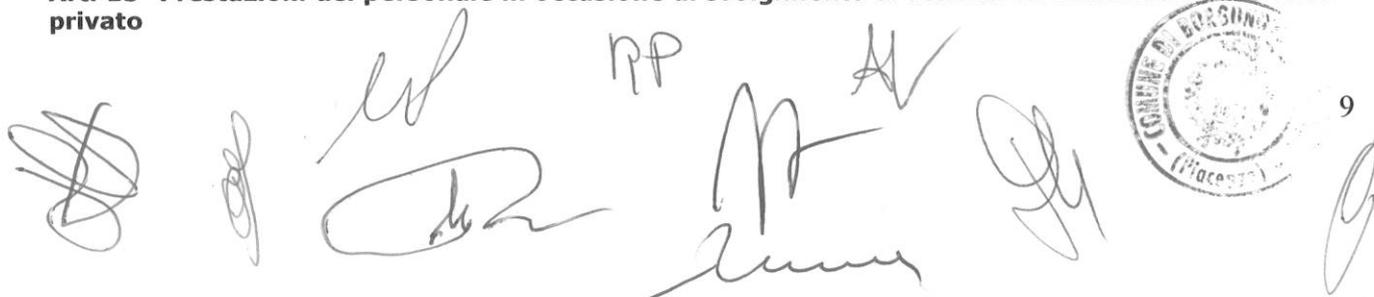
### **Art. 13 - Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede, con l'assegnazione del PEG, alla suddivisione e all'attribuzione delle risorse ad ogni Servizio, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 febbraio, per l'anno precedente, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate. le ore che i lavoratori hanno richiesto di recuperare. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile della struttura cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
6. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, tra pagamento e recupero.
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari ed imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
8. Le ore straordinarie saranno liquidate, di norma, trimestralmente.
9. I minuti lavorati in più giornalmente, se inferiori ai 15, sono considerati plus e non necessitano di autorizzazione del Responsabile, se maggiori o uguali a 15 sono considerati straordinario e pertanto debbono essere autorizzati. I minuti in plus vanno di norma recuperati, entro il mese successivo, compatibilmente con le esigenze di servizio, pena l'azzeramento, in tempi e modi concordati con il Responsabile di Servizio.
10. Qualora si verificassero stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, si applicherà l'art. 67, comma 2, lettera g) del CCNL 21.05.2018.

### **Art. 14 - Superamento del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario**

1. Le parti confermano il limite massimo annuo individuale in misura di 180 ore, con possibilità di superamento, motivato adeguatamente, di detto limite fino a un massimo di 200 ore pro-capite, per una percentuale di personale non superiore al 10% della dotazione organica dell'Ente;

### **Art. 15- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**


 The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular official stamp with the text 'COMUNE DI BASSINO' and '11040'. The number '9' is printed in the bottom right corner of the page.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale della Polizia Locale impiegato per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato vengono remunerate con risorse appositamente versate dai soggetti organizzatori.

#### **Art. 16 - Turnazione**

1. La turnazione è basata su una programmazione di norma mensile.
2. Il personale in turnazione è informato della suddetta programmazione, di norma, almeno 7 giorni prima.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni (dalle 22.00 alle 06.00) effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
5. 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.
6. L'indennità di turno viene corrisposta, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2016/18 ai dipendenti che effettuano il proprio lavoro su turnazione. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. L'indennità corrisposta al personale turnista compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione del 10% della retribuzione;
  - turno notturno o festivo: maggiorazione del 30% della retribuzione;
  - turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione.

#### **Art. 17 - Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 12 (orario di lavoro flessibile).
2. Tale pausa viene collocata nella fascia oraria dalle ore 13.30 alle 15.00 e la durata massima della stessa sarà di 90 minuti.
3. Essendo la pausa un diritto irrinunciabile del lavoratore, che l'Ente deve garantire, si invitano i dipendenti a fare la pausa nei tempi come sopra previsti effettuando regolare timbratura. Nel caso il dipendente non effettuasse la timbratura, si ritiene comunque che la pausa debba essere fruita e pertanto il sistema di rilevazione decurterà automaticamente i 30 minuti.

#### **Art. 18 - Diritto alla mensa e modo di fruizione**

1. L'Ente si impegna a mettere a disposizione un apposito locale dove i dipendenti possano consumare i pasti. Per i dipendenti che ne facciano richiesta e aventi diritto alla mensa ai sensi dell'art. 45 del CCNL "Code Contrattuali" 14.09.2000, l'Ente procederà ad aderire alla convenzione stipulata dall'AUSL di Piacenza per la somministrazione dei pasti presso i locali di Via Seminò n. 20. Il costo verrà ripartito ai sensi dell'art. 45 del CCNL successivo a quello del 1.4.1999 (c.d. "code contrattuali" siglato in data 14.09.2000): un terzo a carico del dipendente e due terzi a carico dell'Ente.

#### **Art. 19 - Mobilità interna**

1. Relativamente all'istituto della mobilità interna, le parti si incontrano per l'applicazione del confronto come disciplinato dall'art. 5 comma 3 lettera h) del CCNL 21.5.2018;



2. Relativamente alla mobilità volontaria esterna sia compartimentale che intercompartimentale le parti si incontrano per la definizione di un apposito regolamento che disciplini le modalità operative nel rispetto delle disposizioni vigenti.

#### **Art. 20 – Modalità di Organizzazione del Lavoro**

1. In applicazione della Direttiva n. 3/2017 l'Amministrazione Comunale, in accordo con il Comitato Unico di Garanzia, si impegna ad analizzare e verificare la possibile incidenza sull'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa nonché l'ottimizzazione della produttività, di nuovi modelli di approccio al lavoro verificando la possibilità di introdurre forme di "telelavoro" e "smart working"
2. Il telelavoro e lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
3. L'accesso al telelavoro e allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
4. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro e smart working non può superare la percentuale del 1% del personale, arrotondato all'unità superiore;
5. Il dipendente interessato al telelavoro e allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
6. Nel caso di richieste che superano il tetto di cui al comma 4, accederanno al progetto di telelavoro e smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
  - personale con disabilità;
  - personale con figli minori disabili;
  - personale con persone disabili o non autosufficienti nello stato di famiglia o domicilio;
  - personale con figli minori;
7. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro e smart working dandone specifica motivazione.
8. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di telelavoro e smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
9. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
  - Residenza privata del dipendente
  - ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile, dotato di opportuna postazione internet o altra connessione di rete
10. Le giornate di telelavoro e smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

#### **Art. 21 - Salute e sicurezza**

1. I Datori di Lavoro, il medico competente, Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, alla presenza degli RLS, si incontrano almeno una volta l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to be 'AV', a signature that appears to be 'RP', a signature that appears to be 'M', a signature that appears to be 'G', and a signature that appears to be 'D'. There is also a circular stamp on the right side of the page, partially overlapping the signature 'D'. The stamp contains the text 'COMUNALE' and 'SALUTE E SICUREZZA'.

- 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 n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni,
- 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 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. 22 - Destinatari e processi della formazione**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della P.A., la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, oltre che un'adeguata professionalizzazione e valorizzazione del personale.
2. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari al 4% del monte salari, nel rispetto dei vincoli delle disposizioni di legge vigenti in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. La formazione è materia di confronto annuale con le OO.SS., anche in considerazione delle attività di formazione che si concludano con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, in collegamento con l'istituto della progressione economica.

### **TITOLO V**

#### **POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 23 - Fondo risorse decentrate**

1. L'ente in applicazione dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, provvede annualmente alla determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto.
2. Il provvedimento di quantificazione delle risorse è inviato tempestivamente ai soggetti titolari della contrattazione integrativa.
3. In relazione a quanto sopra, le parti si riuniscono entro il primo trimestre di ogni anno per l'esame della quantificazione e della destinazione delle risorse decentrate integrative del salario accessorio.
4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
  - riclassificazione personale di vigilanza art. 7 CCNL 31.03.1999;



5. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
6. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
8. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
9. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
10. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
11. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

#### Art.24 – Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

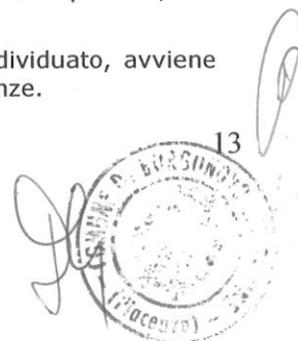
Tipo di attività	Importo giornaliero
prestazione resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni	€ 1,00
prestazione resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi (p.e. contatto con pubblico), ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni	€ 1,00
prestazione resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni	€ 1,00
prestazione resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; servizi cimiteriali e polizia mortuaria	€ 1,00

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

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

RP



3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio**, i quali devono essere riportati nel documento di valutazione dei rischi dell'ente in relazione alle effettive mansioni, riguardanti tutto il personale e di seguito elencati:

Tipo di attività	Importo giornaliero
utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti di natura tossica o nociva, atti a determinare potenzialmente lesioni o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute	€ 1,15
attività svolte in condizioni e ambienti chiusi o aperti potenzialmente insalubri	€ 1,15
attività che comportano una potenziale esposizione al rischio di contrarre malattie infettive/patologie contagiose	€ 1,15
attività svolte con utenza disagiata, che potenzialmente presentano il rischio di esposizione a condizioni sanitarie precarie (compresa l'esposizione a parassiti) e/o rischi di subire aggressioni	€ 1,15
attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici	€ 1,15

L'indennità è riconosciuta ai dipendenti previamente e formalmente individuati dal Responsabile dell'unità organizzativa nella quale rientra l'attività sopra individuata, con la precisazione che la condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa.

- è diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento
- si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'indennità è erogata in un'unica soluzione, a chiusura del ciclo performance, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco temporale di riferimento, desunto dalla rilevazione delle presenze/assenze.

Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza per qualunque causa.

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

Dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".

L'importo dell'indennità di maneggio valori è graduato in ragione dell'entità degli importi annui, come riportato nella seguente tabella:

dipendenti	Indennità giornaliera
Agenti Contabili	€ 1,00
Economo Comunale	€ 2,00

La presente indennità è erogata per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori, escludendo quindi le giornate nelle quali eventualmente il dipendente sia impegnato in attività che non comportino il maneggio di valori.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene con cadenza annuale, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

**Art. 25 - Indennità di servizio esterno**



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials (e.g., RP, AV) and smaller signatures on the right.

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che presta ordinariamente ed in via continuativa servizi esterni di vigilanza , in relazione alle condizioni e modalità di svolgimento.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi ed i disagi connessi all'espletamento di tale servizio .
3. Il CCNL (art. 56 quinquies) individua i casi di cumulabilità o non cumulabilità dell'indennità con altri emolumenti .
4. L'attuale dotazione organica del Servizio Polizia Locale non consente di individuare figure che svolgono ordinariamente servizio esterno in via continuativa, rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.
5. Il seguente prospetto individua i casi della prevalenza di prestazioni esterne continuative e la correlazione all'indennità :

ATTIVITA' ESTERNE	DURATA	IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA
Servizio vigilanza e presidio del territorio	Superiore a 3 ore	€ 1,50

6. L'indennità sarà assegnata nell'ambito delle risorse stabili in sede di contrattazione decentrata annuale sulla base di espresso provvedimento del Responsabile del servizio che individui preventivamente gli operatori preposti.

#### Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta al fine di migliorare l'efficienza della gestione dei servizi, previo atto formale d'incarico, una indennità di importo pari a € 500,00 annui lordi.
2. L'indennità è riconosciuta per funzioni che presentino le seguenti caratteristiche:
  - Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore
  - Responsabilità di una procedura di lavoro a rilevanza interna o con rilevanti relazioni esterne, da svolgersi in autonomia, caratterizzata da compiti di significativa complessità, nelle relazioni con l'utenza e con enti terzi
3. Le indennità per specifiche responsabilità non sono frazionabili e vengono erogate annualmente in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. L'indennità di specifica responsabilità è correlata all'esercizio effettivo delle responsabilità formalmente attribuite ed è soggetta all'applicazione dell'art. 71 c. 1 del D. L. 112/2008 per le decurtazioni ivi previste.
5. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D non collocate in posizione organizzativa, cui, con atto formale, sono state attribuite le qualifiche di ufficiale di anagrafe, di stato civile ed elettorale, nonché di responsabile dei tributi, compete l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, c. 2 lett. a) del CCNL 21.05.2018;

Declaratoria	Indicatori	Indennità
Ufficiale Anagrafe, Stato Civile	Formazione e sottoscrizione degli atti relativi ai servizi demografici	€ 200,00
Ufficiale Elettorale	Formazione e sottoscrizione degli atti relativi ai servizi demografici	€ 200,00
Responsabile dei tributi	Formazione degli atti di accertamento, liquidazione e recupero tributi locali	€ 350,00

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a circular official stamp with the text "COMUNE DI BARSINOVA" and "15" in the center, and "ACCERTO" at the bottom.

#### **Art. 27 - Indennità di funzione Polizia Locale.**

1. L'indennità di funzione Polizia Locale verrà erogata in applicazione dell'art. 56-sexies del CCNL 2016-2018, tenendo conto delle particolari responsabilità attribuite dal Responsabile del servizio, anche in relazione al grado rivestito.

#### **Art. 28 - Messi notificatori**

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori viene destinata una quota pari al 1 % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'ente o da altri enti. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

#### **Art. 29 - Produttività e miglioramento dei servizi**

1. La produttività viene erogata secondo quanto previsto dagli Accordi e dai regolamenti vigenti.
2. La produttività è destinata al personale in forza a tempo indeterminato e a quello assunto con contratti a tempo determinato, in somministrazione e distaccato ai sensi dell'art. 47 CCNL 2000 integrato dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, (salvo, per quest'ultima fattispecie, quanto previsto da accordi individuali di miglior favore).
3. La somma a disposizione per remunerare la performance viene ripartita tra performance organizzativa e performance individuale nelle seguenti percentuali:
  - performance organizzativa 70%
  - performance individuale 30%
4. La valutazione è espressa mediante un punteggio quantitativo complessivo, da attribuire:
  - a) nella misura del 70% al raggiungimento degli obiettivi programmati e il contributo assicurato alla performance dell'Unità Organizzativa (Performance Organizzativa – area obiettivi)
  - b) nella misura del 30% alle competenze e ai relativi comportamenti tenuti dai dipendenti, sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, sia per ottenere i risultati prefissati (Performance Individuale – area delle competenze)
5. La performance organizzativa viene misurata e valutata da ciascun Responsabile di Servizio sulla base della rendicontazione delle schede obiettivo, in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La misurazione e valutazione della performance individuale è eseguita dal Responsabile di Servizio sommando i punteggi relativi a ciascuno dei parametri indicati nel vigente sistema di misurazione e valutazione.
6. Le valutazioni a cura di ogni Responsabile di servizio dovranno essere effettuate basandosi sulla medesima percezione dell'uso degli strumenti valutativi. Sarà quindi cura del Segretario Generale dell'Ente sensibilizzare i valutatori affinché la metodologia, in quanto strumento, sia acquisita ed utilizzata da tutti nello stesso modo.
7. Problematiche di natura organizzativa o carenza di risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi, indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore e che impediscano il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi, saranno oggetto di tempestiva valutazione del Responsabile al fine dell'adozione degli eventuali necessari correttivi. Le segnalazioni relative potranno essere effettuate sia dai lavoratori coinvolti che dalla Rsu di sede o dalle OO.SS.

#### **Art. 30 - Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguano valutazioni superiori a 95 punti per un numero massimo del 10 % del personale dipendente, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/18.



RF  
[Handwritten signatures and initials]

### Art. 31-Progressione economica all'interno della categoria

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, destinate a tale fine in sede di contrattazione collettiva integrativa.

2. Le decorrenze giuridiche delle progressioni economiche sono:

- Anno 2020 – 01.01.2020
- Anno 2021 – 01.01.2021

3. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano tutte le categorie. Le risorse, di norma assegnate, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

4. Nel limite delle risorse economiche previste per l'anno di riferimento, eventuali residui, saranno destinati ad incrementare i premi della performance organizzativa dell'anno di riferimento;

5. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

### 6. CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto di quanto previsto all'art. 23 del D. Lgs. 150/2009.

I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) Permanenza di 24 mesi nella posizione economica in godimento:

- a tal fine il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno
- il criterio dei 24 mesi di servizio è da intendersi valido anche per il personale trasferito presso l'Ente in mobilità, che abbia acquisito tale anzianità in altro Ente del comparto, a condizione che abbia ricevuto almeno due schede di valutazione durante l'attività lavorativa presso il Comune di Borgonovo V.T.

b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno delle categorie di riferimento, nell'ambito comunque delle risorse disponibili e dei limiti definiti nel contratto decentrato.

c) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima non inferiore al 70% ottenuta dall'applicazione della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente.

c) A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la posizione economica più bassa e successivamente in caso di ulteriore parità, verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e nel caso di ulteriore parità a più anziano di età.

### 7. PROCEDURA E CRITERI DI VALUTAZIONE

a) La decisione dell'Ente di attivare nuove progressioni orizzontali in un determinato anno deve essere conosciuta dal personale, tramite avviso pubblico, in via preventiva rispetto al periodo temporale cui si riferisce.

b) Per la valutazione delle prestazioni erogate dai dipendenti viene utilizzata la scheda di misurazione e valutazione delle performance adottata dall'Ente (vigente sistema di misurazione e valutazione). Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente, in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione economica.



c) Per la formazione della lista di merito il punteggio complessivo di 100 punti verrà attribuito come segue:

- 70 punti alla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto
- 30 punti al punteggio conseguito nella valutazione dell'esperienza acquisita

VALUTAZIONE MAX 70 PUNTI	
MEDIA VALUTAZIONE TRIENNIO	PUNTI ASSEGNATI
MENO DI 70	0
DA 70 A 75	10
DA 75 AD 80	20
DA 80 AD 85	30
DA 85 A 90	40
DA 90 A 95	60
SUPERIORE A 95	70

ESPERIENZA MAX 30 PUNTI	
ANNI PERMANENZA CATEGORIA	PUNTI ASSEGNATI
MENO DI 4	0
DA 4 A 8	10
DA 8 A 10	20
DA 10 E OLTRE	30

d) Le liste di merito saranno rese pubbliche mediante affissione nella bacheca riservata agli avvisi ai dipendenti e presso le postazioni di rilevazione presenze. Ogni dipendente entro 5 gg. lavorativi dalla pubblicazione, può chiedere al Responsabile del Servizio organizzazione e personale, chiarimenti sui conteggi effettuati dallo stesso. Entro i successivi 5 gg. lavorativi, a seguito delle osservazioni ricevute, il Responsabile del servizio organizzazione e personale, congiuntamente al Segretario Generale, procedono al riesame dei conteggi, modificandoli o confermandoli e comunicano l'esito del riesame al dipendente che ha formulato osservazioni.

Decorsi i termini sopra definiti ed effettuate le eventuali modifiche a seguito delle osservazioni ricevute, le liste di merito diventano definitive.

8. La lista di merito ha validità per il solo anno a cui si riferisce. Non si procederà ad alcuno scorrimento e per l'attribuzione di nuove progressioni negli anni successivi si procederà a nuove valutazioni.

#### Art. 32 - Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- In sede di contratto integrativo annuale, nell'ambito delle risorse variabili, saranno quantificate le somme destinate alla corresponsione di incentivi previsti da specifiche fonti normative, ai sensi degli art. 37 comma 3, lett. c) e 70 ter de I CCNL 2016/2018. In particolare:
  - Il fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 e s.m.i. verrà ripartito in applicazione dei criteri definiti in apposito regolamento;
  - Gli incentivi rilevazione ISTAT da attribuire al personale secondo le direttive dell'Istituto al personale che ha effettivamente condotto le attività statistiche richieste, come risultanti dai relativi provvedimenti organizzativi.
  - Gli incentivi relativi agli accertamenti dell'IMU e della TARI ex art. 1 c. 1091 della Legge n. 145 del 30.12.2018 (Legge di Bilancio 2019) verranno ripartiti in applicazione dei criteri definiti in apposito regolamento.
- Tali incentivi sono cumulabili con il premio performance ed altri emolumenti di salario accessorio attribuiti, ad altro titolo, allo stesso dipendente, in applicazione del presente contratto.  
E' prevista la sottoelencata riduzione percentuale della produttività in un'ottica di perequazione:

Incentivi di legge	Abbattimento produttività
Fino a € 3.000	0,00 %
Da € 3.001 a € 5.000	30,00 %
Da € 5.001 a € 7.000	50,00 %
Oltre i 7.000 €	70,00 %

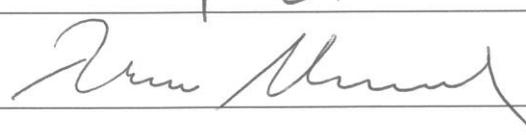
- Ai sensi dell'art. 18 comma 1, lett. h) del CCNL, tali incentivi, se spettanti ai titolari di posizione organizzativa, si aggiungono alla retribuzione di risultato conseguita e misurata secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente secondo quanto previsto all'art. 10 del presente CCI.

### Art. 33- Disposizioni finali

- La validità del presente accordo decentrato integrativo, parte normativa è relativa al triennio 2019/2021.

**Borgonovo Val Tidone, 20 GIUGNO 2019**

**Letto, confermato e sottoscritto.**

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA - FIRMA	
MARTA PAGLIARULO Segretario Generale - Presidente	
PAOLO CASSI Responsabile del Settore I AA.GG.ed Istituzionali - Servizi alla persona	
IVANA PALLAVERA Responsabile del Settore II Economico Finanziario	
FABIO FANZINI Responsabile del Settore III Politiche del territorio	
RICCARDO MARCHESI Responsabile della Polizia Locale	





RP



**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI - FIRMA**

RSU CISL (Roberta Tromelli )



RSU CISL (Maurizio Placidi )



RSU CGIL (Roberto Caritatevoli )



OO.SS. CISL (Lella Piatti)



OO.SS. C.G.I.L. (Alberto Gorra)

