



COMUNE di TAGGIA

Provincia di Imperia



Oggetto: sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) per il periodo 2019/2021 2019 del Comune di Taggia

Il giorno **30 dicembre 2019** presso la Segreteria Comunale hanno sottoscritto in modo definitivo il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) per il periodo 2019/2021 del Comune di Taggia, come da pre-intesa che si allega alla presente, quale parte integrante e sostanziale, i Sigg.:

per la Delegazione di Parte Pubblica:

- il Presidente Dott. Francesco Citino Zucco – Segretario Generale,
- il Componente Dott. Alberto Arvasi – Vice Segretario
- il Componente Dott. Martini Giovanni – Ragioniere Capo

Area oscurata in ottemperanza alle Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web

Area oscurata in ottemperanza alle Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.):

- Baldassarre Mirko
- Bongiovanni Rosanna
- Bongiorno Lina
- Cugge Alessandra
- Ligato Fabio
- Longo Ileana
- Vidiri Antonio

Area oscurata in ottemperanza alle Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web

Per le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali provinciali:

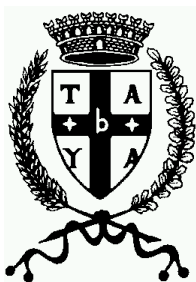
- UIL-FPL nella persona di Milena Speranza
- CISL-FP nella persona di Bongiovanni Rosanna
- FP-CGIL nella persona di Tomatis Tiziano

Area oscurata in ottemperanza alle Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web

Area oscurata in ottemperanza alle Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web

COMUNE DI TAGGIA

PROVINCIA di IMPERIA



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

INTEGRATIVO per il TRIENNIO

2019 / 2021

sottoscritto definitivamente in data _____
previa autorizzazione della Giunta comunale n° _____ del _____

SOMMARIO

PREMESSA.....	5
TITOLO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE.....	6
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	6
Art. 1 - <i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	6
Art. 2 - <i>Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	6
Art. 3 - <i>Interpretazione autentica dei contratti decentrati</i>	6
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI.....	6
Art. 4 - <i>Sistema delle relazioni sindacali</i>	6
Art. 5 - <i>Assemblee del personale</i>	7
CAPO III – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	7
Art. 6 - <i>Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero</i>	7
CAPO IV – ALTRE DISPOSIZIONI.....	8
Art. 7 - <i>Piani di welfare integrativo</i>	8
Art. 8 - <i>Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</i>	8
Art. 9 - <i>Ferie e riposi solidali</i>	8
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	9
CAPO I - PRINCIPI GENERALI.....	9
Art. 10 - <i>Quantificazione del Fondo risorse decentrate</i>	9
Art. 11 - <i>Utilizzo del Fondo risorse decentrate</i>	9
CAPO II – INDENNITÀ PER CIRCOSTANZE DI LAVORO.....	10
Art. 12 - <i>Indennità condizioni di lavoro</i>	10
Art. 13 - <i>Indennità condizioni di lavoro: attività disagiate</i>	10
Art. 14 - <i>Indennità condizioni di lavoro: attività esposte a rischi</i>	11
Art. 15 - <i>Indennità condizioni di lavoro: attività implicanti maneggio valori</i>	11
Art. 16 - <i>Indennità di turno, reperibilità, orario notturno/festivo</i>	12
Art. 17 - <i>Disciplina integrativa della trasferta</i>	12
Art. 18 - <i>Indennità per specifiche responsabilità</i>	12
Art. 19 - <i>Indennità di funzione</i>	13
Art. 20 - <i>Indennità di servizio esterno</i>	13
CAPO III – REMUNERAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	13
Art. 21 - <i>Criteri generali di utilizzo delle risorse decentrate per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</i>	14
Art. 22 - <i>Criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa</i>	14
Art. 23 - <i>Criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance individuale</i>	15
Art. 24 - <i>Bonus annuale delle eccellenze</i>	15
Art. 25 - <i>Criteri di attribuzione della progressione economica orizzontale</i>	15
Art. 26 - <i>Indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa</i>	17
Art. 27 - <i>Premio annuale per l'innovazione</i>	17
Art. 28 - <i>Spese di polizia per iniziative di carattere privato</i>	17
CAPO IV – ACCORDI ANNUALI.....	18
Art. 29 - <i>Accordi annuali</i>	18
ALLEGATI.....	19
DICHIARAZIONI A VERBALE.....	26

PREMESSA

Il giorno **28 novembre 2019**, alle ore 10.00, presso la Sala Giunta del Comune di Taggia, si sono riunite:

la Delegazione di Parte Pubblica, costituita da:

- _ il Presidente dott. Francesco Citino Zucco - Segretario generale
- _ il Componente dott. Alberto Arvasi - Vicesegretario
- _ il Componente dott. Giovanni Martini - Ragioniere capo

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), costituita da:

- _ Baldassare Mirco
- _ Bongiovanni Rosanna
- _ Bongiorni Lina
- _ Cugge Alessandra
- _ Ligato Fabio
- _ Longo Ileana
- _ Vidiri Antonio

le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali provinciali:

- _ UIL-FPL nella persona di Milena Speranza
- _ CISL-FP nella persona di Vincenzo Vassallo
- _ FP-CGIL nella persona di Tiziano Tomatis

Sono presenti ai lavori i firmatari sopra elencati.

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono la **preintesa** del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) per il periodo 2019/2021 nei termini che seguono.

TITOLO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Taggia, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale –, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui sopraggiungano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti C.C.D.I. che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Per quanto non rinnovato dal presente contratto e qualora non in contrasto con norme di legge o contratti nazionali, vale l'integrazione dei precedenti accordi decentrati e la prassi correntemente seguita.
7. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente C.C.D.I. i richiami ad articoli del contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.) si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21/05/2018.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Ciascuna delegazione trattante può richiedere, mediante istanza scritta e motivata da trasmettere alla controparte, specifici incontri atti alla verifica dell'attuazione del presente C.C.D.I., alla sua revisione qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge in materia, alla sua modifica per gravi e giustificati motivi. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione possibilmente entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, con le modalità di cui al precedente art. 2, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Sistema delle relazioni sindacali (art. 3 CCNL)

1. Il modello cui le Organizzazioni sindacali, la Rappresentanza sindacale unitaria e la Delegazione di parte pubblica si uniformano nell'intraprendere i rapporti reciproci è il sistema delle relazioni sindacali introdotto dal C.C.N.L. vigente per tempo.
2. Il sistema di relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, è 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 della crescita professionale del personale.
3. Esso è sempre improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti.
4. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'amministrazione concede l'uso delle caselle personali di posta elettronica intestate al proprio personale con carica sindacale per la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione inerente la contrattazione e i problemi sindacali.

Art. 5 - Assemblee del personale

1. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente C.C.D.I. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali. L'Amministrazione è tenuta a fornire idonei locali per lo svolgimento della riunione.
2. Le assemblee vengono convocate, di norma all'inizio o alla fine dell'orario di servizio. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

CAPO III – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 6 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi degli artt. 1 e 2 del C.C.N.L. del 06/07/1995, si conviene che sono interessati dalla regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

servizi essenziali	prestazioni da assicurare in caso di sciopero	contingenti minimi esonerati dallo sciopero
Stato civile e Polizia mortuaria	raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte; rilascio delle autorizzazioni di trasporto e seppellimento delle salme	1 unità con delega di Stato civile
Elettorale	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 unità
Polizia locale	attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica e di pronto intervento; vigilanza della casa municipale; interventi di protezione civile	2 agenti di Polizia locale e 1 ufficiale di Polizia giudiziaria per ogni turno; in caso di calamità: tutto il personale
Protezione civile	servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	in caso di calamità: tutti gli operai
Cimiteriale	trasporto e ricevimento delle salme per la successiva inumazione	1 necroforo

2. I responsabili delle Unità Operative individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.
3. I nominativi vengono comunicati agli interessati entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero, consentendo così la sostituzione. Qualora questa non sia possibile, il dipendente potrà essere precettato con provvedimento della Prefettura competente.
4. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
5. Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne danno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto ne danno tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

CAPO IV – ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 7 - Piani di welfare integrativo

(art. 7, comma 4, lett. h), CCNL)

1. Le parti concordano di rinviare ad altra sessione negoziale la definizione dei criteri per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti.
2. Tale sessione di lavoro rimane autonoma rispetto al presente accordo fino alla sua conclusione; dopodiché le rispettive conclusioni potranno integrare il C.C.D.I..

Art. 8 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro:
 - a) è garantita al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuitegli dall'art. 50 del D.Lgs. n° 81/2008;
 - b) il responsabile della prevenzione e protezione e il medico aziendale del lavoro sono coinvolti nel processo di soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - c) è garantita l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, salute e rischio, con coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - d) il D.V.R. deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress – lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 D.Lgs. n° 81/2008.

Art. 9 - Ferie e riposi solidali

(art. 30 CCNL)

1. Viene istituita la banca delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che hanno esigenza di prestare assistenza a figli minori bisognosi di cure costanti per le condizioni di salute in cui versano.
2. Su base volontaria e a titolo gratuito, ogni dipendente può cedere alla banca delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali, di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n° 66/2003; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui della L. n° 937/1977.

3. I dipendenti che si trovano nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità, permanente o temporanea, di cure quotidiane, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota l'esigenza a tutto il personale, a mezzo affissione alla bacheca del personale e comunicazione per il tramite dei capi servizio, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del C.C.N.L. e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisite, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti prima della fruizione totale o parziale delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti secondo un criterio di proporzionalità.
11. Le ferie e le giornate di riposo ottenute sono utilizzate nel rispetto della ordinaria disciplina di fruizione.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 10 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate

(art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo per le risorse decentrate, a norma dell'art. 67 del C.C.N.L., 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 dell'art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del C.C.N.L. (1,2% del monte salari 1997) possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale durante la fase di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 11 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

(art. 68 CCNL)

1. Annualmente, una volta definito l'ammontare del Fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. e del precedente art. 10, le Parti ne contrattano la destinazione, definendo in prima battuta il finanziamento degli istituti di carattere stabile di cui all'art. 68, comma 1, del C.C.N.L., poi degli istituti legati a specifiche modalità di espletamento della prestazione lavorativa, quantificando infine in via residuale l'ammontare destinato a remunerare nuove progressioni orizzontali e premi correlati alla performance, rispettando, nei limiti delle risorse disponibili, i minimi imposti dal comma 3 dell'art. 68 del C.C.N.L..
2. Ad esercizio concluso, raggiunta certezza delle somme in distribuzione, secondo il medesimo

criterio di priorità sono definitivamente determinati, in via aritmetica e senza confronto tra le Parti, gli importi destinati alla remunerazione della performance.

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 all'art. 68, comma 3, del C.C.N.L..
4. Le indennità finanziate da risorse variabili vengono erogate previa commisurazione alla effettiva presenza in servizio. La presenza in servizio è determinata in ragione annua su 365 giorni. Sono considerate assenze, e quindi concorrono alla decurtazione del premio teorico, l'asspettativa e la malattia.
5. Poiché a norma dell'art. 16, comma 3, del C.C.N.L. la progressione economica orizzontale è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione di performance individuale, essa stessa è assimilata a premio di performance individuale, anche se non finanziata in via prevalente dal comma 3 dell'art. 68. Essa pertanto è sottoposta al limite del 30% di cui al medesimo comma.

CAPO II – INDENNITÀ PER CIRCOSTANZE DI LAVORO

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis, comma 1, CCNL)

1. È individuata l'indennità condizioni di lavoro nelle medesime componenti indicate dal C.C.N.L.: attività disagiate, attività esposte a rischi, attività implicanti maneggio valori.
2. Sono attività disagiate quelle per cui il soggetto subisce un disagio a causa delle particolari condizioni di lavoro prestato – sottoposto agli agenti atmosferici o, per la maggior parte del tempo, a forti odori o rumori – o del tipo di orario seguito – spezzato o non uniforme durante la settimana. L'orario organizzato in turni non comporta riconoscimento di indennità condizioni di lavoro.
3. Sono attività esposte a rischi quelle per cui il soggetto può ricevere un danno alla propria salute, ad esempio a causa dell'uso di attrezzi pericolosi o del contatto con materiali insalubri.
4. Sono attività implicanti maneggio valori quelle messe in atto dagli agenti contabili e subagenti, i quali rispondono alla normativa del Regolamento comunale di contabilità.
5. È incombenza del rispettivo Responsabile di servizio la verifica del sussistere e del permanere delle condizioni che danno diritto all'attribuzione dell'indennità al singolo dipendente e provvedere alle conseguenti comunicazioni, tramite elenco nominativo con indicazione del tipo di attività, al Presidente di delegazione trattante e al servizio Risorse Umane.
6. L'ammontare delle tariffe giornaliere riconosciute è definito annualmente in sede contrattuale decentrata, in funzione delle risorse a tale scopo destinate, mantenendo proporzionalmente la medesima distribuzione tra le singole categorie stabilita in sede di primo contratto decentrato. In mancanza, valgono le tariffe dell'anno precedente.

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro: attività disagiate

(art. 70-bis, comma 1, lett. a), CCNL)

1. Sono individuate quali attività disagiate quelle svolte da:
 - a) a causa delle condizioni di lavoro:
 - 1) operai,
 - 2) messi notificatori,
 cui si riconosce una indennità compresa tra € 1,00 ed € 10,00 (art. 70-bis, comma 2, CCNL) a giorno di presenza, indipendentemente dal numero delle ore prestate nella giornata;
 - b) a causa dell'orario spezzato o prolungato:
 - 1) educatrici di asilo nido,
 - 2) cuochi e ausiliari di asilo nido,
 cui si riconosce una indennità, superiore alla precedente, a giorno di presenza, indipendentemente dal numero delle ore prestate nella giornata;
 - c) a causa dell'orario spezzato o prolungato e delle condizioni di lavoro:
 - 1) necrofori,

- cui si riconosce una indennità, superiore alle precedenti, a giorno di presenza, indipendentemente dal numero delle ore prestate nella giornata.
- Al personale di Polizia locale non è riconosciuta la presente indennità in quanto sostituita dall'indennità di servizio esterno.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro: attività esposte a rischi

(art. 70-bis, comma 1, lett. b), CCNL)

- Sono individuate quali attività esposte ai rischi quelle svolte da:
 - operai,
 - necrofori,cui si riconosce una indennità compresa tra € 1,00 ed € 10,00 (art. 70-bis, comma 2, CCNL) a giorno di presenza, indipendentemente dal numero delle ore prestate nella giornata.

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro: attività implicanti maneggio valori

(art. 70-bis, comma 1, lett. c), CCNL)

- Al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportano maneggio di valori secondo le disposizioni del Regolamento comunale di Contabilità compete l'indennità giornaliera commisurata al valore medio mensile dei valori maneggiati, collocato tra quattro livelli di soglia cui corrisponde un differente valore di indennità.
- Si individuano, all'interno dell'intervallo definito dall'ammontare minimo e l'ammontare massimo dei maneggi mensili rilevati presso tutte le casse comunali:
 - una soglia minima, mai inferiore alla indennità minima mensile, oltre la quale si riconosce l'indennità giornaliera minima;
 - una soglia massima, corrispondente al massimo maneggio mensile rilevato, oltre la quale ovviamente non esiste indennità e al di sotto della quale si riconosce l'indennità giornaliera massima;
 - due soglie intermedie equidistanti tra le soglie minima e massima, tra le quali si riconosce una indennità intermedia.
- Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, può essere ridefinito l'ammontare dei tre livelli di indennità che, in via preliminare e per mero adeguamento ai nuovi limiti di cui al C.C.N.L., sono così definiti:
 - € 1,00 per maneggio valori di importo medio mensile compreso tra la soglia minima esclusa e la soglia intermedia inferiore inclusa;
 - € 2,00 per maneggio valori di importo medio mensile superiore alla soglia intermedia inferiore e fino alla soglia intermedia maggiore inclusa;
 - € 3,00 per maneggio valori di importo medio mensile superiore alla soglia intermedia superiore.
- L'individuazione dei dipendenti che hanno diritto all'indennità avviene sulla base dell'atto di nomina ad agente contabile, cassiere o riscuotitore, in ottemperanza al Regolamento di contabilità così come da modifica apportata nel corso del 2013.
- L'indennità di maneggio valori compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cassa: pertanto non si computano tutte le giornate di assenza e di non maneggio. Altresì non vengono computate le giornate in cui il dipendente si presta occasionalmente al maneggio della cassa (ad esempio, in caso di sostituzione temporanea).
- Alla chiusura dell'esercizio, secondo il Regolamento di Contabilità, ogni agente contabile, cassiere e riscuotitore è tenuto a presentare il proprio conto, documentato da un registro giornaliero di cassa. Sulla base del riepilogo del suddetto registro di cassa, da trasmettere all'ufficio Personale:
 - vengono determinati i valori di soglia rilevando i maneggi di massimo e minimo importo fra tutti i servizi; la soglia inferiore non può essere al di sotto dell'indennità minima riconosciuta; per maneggi minori dell'indennità minima non è riconosciuta indennità;
 - in base alla fascia entro cui si colloca l'ammontare del maneggio medio mensile del singolo operatore, a questi è assegnato l'importo della rispettiva indennità giornaliera, minima, massima o intermedia;

- c) vengono rilevati i giorni in cui il singolo dipendente ha movimentato continuativamente la cassa;
 - d) viene moltiplicato il numero di giorni di presenza in cassa per l'indennità corrispondente alla fascia entro cui rientra il maneggio medio mensile dell'operatore, determinando così l'ammontare dell'indennità che spetta a ciascun agente contabile, cassiere, riscuotitore.
7. Alla liquidazione dell'indennità si può provvedere annualmente, comunque in via posticipata.
8. L'erogazione può avvenire solo se tutti i registri di cassa sono stati consegnati.

Art. 16 - Indennità di turno, reperibilità, orario notturno/festivo

1. L'indennità di turno è regolata secondo le disposizioni dell'art. 23 del C.C.N.L.. Essa è riconosciuta ai dipendenti individuati dagli atti organizzativi dell'Ente.
2. L'indennità di reperibilità è regolata secondo le disposizioni dell'art. 24 del C.C.N.L. e dal rispettivo Regolamento comunale, in oggi approvato da deliberazione GC n° 289 del 21/12/2017.
3. Le indennità per lavoro prestato in orario festivo, notturno o notturno e festivo sono regolate secondo le disposizioni dell'art. 24 del C.C.N.L. del 14/09/2000. Sono riconosciute al personale della Polizia Locale secondo le rispettive disposizioni di servizio.

Art. 17 - Disciplina integrativa della trasferta

(art. 70-octies CCNL)

1. In osservanza dell'art. 41, comma 12, del C.C.N.L. del 14/09/2000, è stabilito che:
 - a) il tempo di viaggio non è considerato prestazione straordinaria; viene tuttavia conteggiato per completare l'orario giornaliero e per il riconoscimento del rimborso della spesa del pasto;
 - b) per le trasferte di durata non inferiore alle 8 ore è riconosciuto il rimborso della spesa sostenuta per un pasto, documentata da fattura o scontrino e fino all'importo di € 22,26;
 - c) onde provvedere alla verifiche necessarie, il rimborso della spesa del pasto avviene sempre tramite busta paga;
 - d) le spese vive di viaggio (benzina, autostrada, parcheggio, ecc., se consentite perché inferiori al costo dei mezzi pubblici) sono rimborsate a piè di lista a mezzo buono economale;
 - e) al fine di una corretta imputazione delle ore lavorate, il dipendente deve sempre regolarizzare la mancata timbratura della presenza in servizio.

Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinques CCNL)

1. Al personale delle categorie B, C e D è riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (comma 1, art. 70-quinques, del C.C.N.L.). Per specifiche responsabilità si intendono quelle di carattere direttivo o di coordinamento discendenti da attività formalmente attribuite con apposito provvedimento al singolo dipendente, le quali comportino potere di firma a rilevanza esterna e/o particolari responsabilità individuali sotto il profilo penale, civile, amministrativo, disciplinare. La responsabilità connessa al proprio profilo professionale non dà diritto ad alcun riconoscimento economico.
2. Altresì è riconosciuta un'indennità di importo non superiore a € 350 annui lordi al lavoratore che con atto formale assume una delle qualifiche elencate dal comma 2, art. 70-quinques, del C.C.N.L..
3. È incombenza del rispettivo Responsabile di servizio la verifica del sussistere e del permanere delle condizioni che danno diritto all'attribuzione del compenso in oggetto e provvedere alle conseguenti comunicazioni al Presidente di delegazione trattante e al servizio Risorse Umane.
4. L'ammontare dei singoli compensi è definito a mezzo della scheda di cui all'allegato sub A, compilato dal rispettivo Responsabile di servizio e controfirmato dal Segretario generale. La definizione delle fasce di attribuzione (cifre in rosso nel riquadro "Punteggi per l'attribuzione

dell'indennità" dell'allegato A) è svolta annualmente in sede contrattuale decentrata; in mancanza, valgono gli importi dell'anno precedente. La conseguente corresponsione è commisurata alla durata in mesi dell'incarico nel corso dell'anno (con arrotondamento sui quindici giorni) e tiene conto della effettiva presenza in servizio.

5. Non è ammesso il cumulo delle due indennità (comma 1 e comma 2): in caso di più incarichi il compenso riconosciuto accorpa tutte le indennità. Altresì non è ammesso il cumulo di una delle due indennità con altri compensi a remunerazione di responsabilità.
6. Si stabilisce un tetto massimo pari a € 5.000,00 destinato al finanziamento totale annuo dell'indennità per specifiche responsabilità (comma 1 e comma 2) oltre il quale diventa necessario un confronto (ex art. 5 del C.C.N.L.) tra le delegazioni trattanti.

Art. 19 - Indennità di funzione

(art. 56-sexies CCNL)

1. Al personale di Polizia locale inquadrato in categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, che svolge funzioni sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, potrà essere riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL.
2. È incombenza del Comandante adottare il provvedimento di incarico e attribuzione della indennità di funzione nonché la verifica del sussistere e del permanere delle condizioni che ne danno diritto, anche applicando i criteri contenuti nella scheda di cui all'ultimo comma, e provvedere alle conseguenti comunicazioni al Presidente di delegazione trattante e al servizio Risorse Umane.
3. L'indennità di funzione è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (con arrotondamento sui quindici giorni) ed è vincolata alla effettiva presenza in servizio.
4. I criteri e le valutazioni cui il Comandante deve fare riferimento sono contenuti nella scheda allegata sub B. La definizione delle fasce di attribuzione (cifre in rosso nel riquadro "Punteggi per l'attribuzione dell'indennità" dell'allegato B) è svolta annualmente in sede contrattuale decentrata; in mancanza, valgono punti e importi dell'anno precedente.

Art. 20 - Indennità di servizio esterno

(art. 56-quinques CCNL)

1. È attribuita al personale di Polizia locale assegnato in via ordinaria e continuativa ai servizi esterni di vigilanza l'indennità di servizio esterno, atta a compensare interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Tale indennità è riconosciuta solo al personale che svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa, comprensiva anche di eventuali necessità di rientro in ufficio per espletare attività istruttoria correlata agli interventi operati, in servizi esterni di vigilanza nell'ambito di un intero servizio giornaliero. È intero servizio giornaliero esterno quello caratterizzato da orario svolto fuori dai plessi comunali superiore a metà dell'orario previsto sul turno giornaliero assegnato. Pertanto l'espletamento del servizio esterno di vigilanza in via saltuaria (ad esempio, sotto progetto o per poche ore durante il giorno ancorché continuativamente) non dà diritto al riconoscimento dell'indennità.
3. È incombenza del rispettivo Responsabile di servizio la verifica del sussistere e del permanere delle condizioni che danno diritto all'attribuzione dell'indennità al singolo dipendente e provvedere alle conseguenti comunicazioni al Presidente di delegazione trattante e al servizio Risorse Umane.
4. L'ammontare della tariffa giornaliera riconosciuta è definito annualmente in sede contrattuale decentrata, in funzione delle risorse a tale scopo destinate, commisurandola alle indennità di cui all'art. 12. In mancanza di ridefinizione annuale, vale la tariffa dell'anno precedente.
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

CAPO III – REMUNERAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 21 - Criteri generali di utilizzo delle risorse decentrate per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Annualmente, su proposta dell'Amministrazione, vengono stabilite, all'interno dell'intera quota destinata a remunerare la performance, le percentuali da attribuire allo scatto di progressione orizzontale, ai premi correlati alla performance organizzativa e a quelli correlati alla performance individuale. In mancanza, valgono le definizioni dell'anno precedente.
2. È ammessa una percentuale nulla attribuita allo scatto di progressione o ai premi correlati alla performance, ma, entro il limite delle risorse disponibili, almeno una delle due deve sempre essere movimentata. Risorse permettendo, le somme destinate agli scatti di progressione orizzontale e alla performance individuale partecipano assieme al rispetto dell'art. 68, comma 3, del C.C.N.L..
3. Le Parti possono rinviare all'anno successivo le somme destinate alla remunerazione della performance, mantenendone la destinazione stabilita.
4. La performance organizzativa viene remunerata in proporzione al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio di appartenenza del dipendente col Piano della Performance contenente il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.). La performance individuale è espressa dalle caratteristiche e dal comportamento del lavoratore e viene remunerata in base ad una scheda personale di valutazione approvata dalle Parti in delegazione trattante.
5. L'Amministrazione, a fronte di particolari progetti di rilievo strategico inseriti nel Piano della Performance annuale, può decidere se e di quanto incrementare la quota globale destinata alla remunerazione della performance, a finanziamento degli stessi progetti cui può partecipare anche un numero ridotto di dipendenti. Tali progetti vanno realizzati prevalentemente fuori dall'orario di servizio e la loro approvazione deve definire partecipanti, orari, durata e commisurare la remunerazione; di regola, la remunerazione del progetto non può superare la tariffa della prestazione straordinaria maggiorata del 30% applicata per ogni partecipante al rispettivo numero di ore di partecipazione preventivate. In ogni caso, detti progetti, inseriti anch'essi nel Piano della Performance, non possono superare il limite del 60% della somma inserita nel Fondo risorse decentrate a norma del comma 4 dell'art. 67 del C.C.N.L..
6. Qualora non venga approvato il Piano della Performance o comunque non definito un piano degli obiettivi, la rispettiva quota viene interamente destinata ai premi di performance individuale, a meno che non si decida per il rinvio all'anno successivo. Altresì, i risparmi derivanti da obiettivi non pienamente raggiunti incrementano le somme destinate ai premi di performance individuale, a meno che non si decida per il rinvio all'anno successivo.
7. La performance individuale viene valutata tramite schede individuali di valutazione che tengano conto sia dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi di gruppo sia del comportamento professionale dimostrati sul posto di lavoro.
8. La scheda di valutazione, così come approvata dal presente accordo, è allegata sub C.
9. Annualmente, nei primi mesi dell'anno, anche nel caso in cui la percentuale destinata a remunerare la performance individuale sia nulla, i Responsabili di servizio sono tenuti d'iniziativa a compilare le schede individuali di valutazione del personale in forza al rispettivo centro di responsabilità.
10. Si precisa che il premio correlato alla performance organizzativa fa riferimento ai Servizi, il premio correlato alla performance individuale è suddiviso per centri di responsabilità.
11. Non concorre alla ripartizione dei premi correlati alla performance il nuovo personale con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi. L'erogazione dei premi in questione è commisurata all'effettiva presenza in servizio.
12. Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano in modo chiaro e completo e ha diritto di averne copia. La presa visione è certificata mediante sottoscrizione.
13. Per ogni valutazione è ammesso ricorso in contraddittorio tra il soggetto valutato e il responsabile valutatore di fronte al Segretario generale entro 10 giorni dalla presentazione; entro i successivi 5 giorni la scheda di valutazione è oggetto di revisione o conferma.

Art. 22 - Criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. All'interno della percentuale destinata al premio di performance organizzativa secondo quanto

disposto dall'art. 21, ad ogni Servizio è assegnato un premio teorico in base al numero dei dipendenti in forza al Servizio stesso. Al premio teorico individuale si aggiunge quanto finanziato direttamente dalla Giunta per eventuali singoli progetti di rilievo strategico, assegnandolo ai singoli partecipanti secondo percentuali stabilite con l'approvazione del progetto.

2. Sulla base del grado di raggiungimento di ogni singolo progetto, il premio teorico diventa definitivo applicando ad esso la percentuale media di realizzazione di tutti i progetti. Le somme assegnate dalla Giunta per progetti strategici sono attribuite in base al grado di raggiungimento dello specifico progetto.
3. La distribuzione del premio definitivo, attribuito ad ogni Servizio, tra i dipendenti appartenenti al Servizio stesso, avviene secondo i criteri di corresponsione della *quota provvisoria* del premio di performance individuale, a cui è sommata.

Art. 23 - Criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Annualmente, le Parti stabiliscono quale percentuale, all'interno dell'intera quota del Fondo per il trattamento accessorio destinata a remunerare la performance, è destinata al premio correlato alla performance individuale.
2. L'ammontare stabilito con la modalità di cui al comma 1 viene assegnato ad ogni dipendente, sia a tempo indeterminato che determinato, secondo la seguente procedura:
 - a) definizione della **quota provvisoria**: suddivisione tra ogni dipendente dell'ammontare totale in distribuzione in funzione della posizione economica di appartenenza (secondo i parametri contenuti nell'allegato sub D, del numero di giorni di competenza (valutando quindi i casi di cessazione dal servizio, di assunzione o di progressione verticale avvenuti in corso d'anno; in caso di nuova assunzione si considera un periodo minimo in ruolo di mesi sei), dei giorni di effettiva presenza;
 - b) con i medesimi criteri di suddivisione, viene sommato alla quota provvisoria il *premio definitivo* correlato alla performance organizzativa;
 - c) definizione della **quota di competenza**: tutte le somme decurtate per applicazione dei criteri precedenti vengono riassegnate in proporzione alla quota provvisoria, al fine di mantenere inalterato il totale di compenso incentivante in distribuzione;
 - d) definizione della **quota dovuta**: riduzione della quota di competenza secondo la valutazione ottenuta rispetto alla valutazione massima, con conseguente formazione di *avanzo*; una valutazione inferiore al 60% della valutazione massima conseguibile esclude dall'attribuzione del premio;
 - e) redistribuzione dell'**avanzo** proporzionalmente al peso di ogni singola assegnazione rispetto all'importo totale assegnato nel singolo servizio di appartenenza; è escluso dalla redistribuzione il personale che non raggiunge una votazione pari al 75% del voto massimo.
3. La valutazione è personale ed è svolta dal rispettivo capo servizio con la compilazione della scheda allegata sub C. La valutazione è compiuta ad esercizio concluso.
4. L'avanzo costituitosi all'interno di eventuali servizi caratterizzati da unico dipendente non è redistribuito e costituisce risparmio da rinviare all'anno successivo.

Art. 24 - Bonus annuale delle eccellenze

(art. 69 CCNL)

1. Ai tre dipendenti che annualmente conseguono la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione (bonus) del premio correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi ad essi attribuiti.
2. Tali bonus sono finanziati a valere sulla medesima quota del Fondo per il trattamento accessorio destinata a remunerare la performance individuale.
3. Nel caso le tre valutazioni più elevate sussistano in capo a più di cinque dipendenti, il bonus annuale delle eccellenze non viene assegnato e la rispettiva quota a finanziamento rientra nell'ammontare in distribuzione fra tutti i dipendenti.

Art. 25 - Criteri di attribuzione della progressione economica orizzontale

(art. 16 CCNL)

1. Annualmente, le Parti stabiliscono quale percentuale, all'interno dell'intera quota del Fondo per il trattamento accessorio destinata a remunerare la performance, è destinata allo scatto di progressione orizzontale. Quando questa non è nulla, le Parti concordano anche la data di attribuzione e, rispettando il vincolo delle risorse effettivamente disponibili, le eventuali ulteriori modalità di selezione della quota limitata di dipendenti cui è consentita la progressione.
2. È rafforzato il vincolo contenuto nel comma 6 dell'art. 16 del C.C.N.L., stabilendo altresì un periodo minimo alle dipendenze dell'Ente pari a ventiquattro mesi compiuti. Sempre nel rispetto del citato comma 6, è facoltà delle delegazioni trattanti modificare, in accordo annuale, tali vincoli.
3. La partecipazione alla procedura selettiva per lo scatto di progressione economica orizzontale è da riconoscere primariamente al personale in ruolo delle categorie A e B e secondariamente, risorse permettendo, a quello in ruolo appartenente alle categorie C e D. Deve comunque essere garantita, a rotazione nel tempo, la possibilità di scatto a tutto il personale dipendente: di conseguenza annualmente, in sede contrattuale, è possibile ridefinire l'ordine di priorità tra le categorie e le posizioni economiche.
4. Il criterio su cui fondare l'attribuzione dello scatto di p.e.o. è la valutazione della performance individuale compiuta nel triennio che precede l'anno di riferimento. Essa avviene annualmente in via continuativa, indipendentemente dal fatto che si attivi la progressione orizzontale, attraverso la compilazione delle apposite schede personali da parte del rispettivo capo servizio; relativamente al personale titolare di posizione organizzativa, la valutazione è compiuta dal rispettivo capo settore o in mancanza dal Segretario generale. Tutto il personale deve essere annualmente valutato e dotato di scheda personale.
5. La valutazione finale è calcolata quale media aritmetica semplice delle valutazioni conseguite nell'ultimo triennio. Qualora qualche valutazione manchi – ad esempio nel primo periodo transitorio – il calcolo della media avviene con i dati disponibili. È posto quale limite inferiore al di sotto del quale è negata la progressione il 60% della votazione massima conseguibile.
6. In base alla valutazione media triennale è stilata all'interno di ogni posizione economica orizzontale una graduatoria decrescente per voto medio. Lo scatto è attribuito a scalare partendo dalla valutazione più alta ai singoli dipendenti secondo le seguenti fasi, fino a esaurimento delle risorse disponibili:
 - a) all'interno della prima posizione economica ammessa alla progressione secondo l'ordine di priorità di cui al comma 3 (di norma la A1) scatta il personale che ha conseguito una valutazione media triennale superiore al limite minimo del comma 6 e migliore o uguale alla media aritmetica semplice delle valutazioni registrate nella posizione economica stessa;
 - b) a risorse ancora disponibili, si prosegue col medesimo meccanismo per le successive posizioni economiche e successive categorie, assegnando lo scatto al voto più alto fino a quello pari alla media (di norma in A2 e così via fino ad A5, poi in B1, B2 e così via fino a B7);
 - c) le valutazioni restanti, che non superano la media delle valutazioni riscontrate all'interno della posizione economica di appartenenza ma che sono maggiori del limite di cui al comma 5, scattano, a risorse ancora disponibili, in coda alle precedenti, dalla più alta alla più bassa, scorrendo nuovamente secondo l'ordine di priorità (di regola, dalla posizione iniziale della categoria A, proseguendo per le successive, e passando con lo stesso metodo alla categoria B);
 - d) se residuano ancora risorse, gli stessi tre passaggi precedenti sono applicati alle categorie restanti nell'ordine di priorità del comma 3 (di norma, C e D);
 - e) l'esaurimento delle risorse interrompe il processo di progressione: l'ultimo dipendente a scattare è quello che rende le risorse insufficienti per il dipendente successivo;
 - f) si ribadisce l'esclusione dalla progressione di tutte le valutazioni inferiori alla soglia minima di cui al comma 5;
 - g) a norma del comma 2 dell'art. 16 del C.C.N.L. che impone il riconoscimento della p.e.o. "ad una quota limitata di dipendenti", in ogni caso non può scattare un numero di dipendenti superiore al 50% del personale in ruolo.
7. A parità di valutazione, l'ordine di graduatoria è determinato in base all'anzianità di servizio nella posizione economica di partenza; in caso di ulteriore parità, in base all'anzianità di

servizio in generale; in ultimo, se necessario, in base all'anzianità anagrafica.

8. La procedura di applicazione così si distingue:
 - a) l'ufficio Personale redige l'elenco del personale in possesso dei requisiti di partecipazione e la graduatoria redatta conformemente ai criteri di valutazione sopra riportati;
 - b) la graduatoria definitiva viene portata a conoscenza di tutti i dipendenti mediante posta elettronica ai Responsabili di Servizio;
 - c) ogni dipendente può presentare motivata richiesta di riesame al proprio responsabile entro 10 giorni lavorativi prima di attivare le procedure di contenzioso previste dalla legge; il responsabile ha l'obbligo di riesame entro i successivi 10 giorni lavorativi.

Art. 26 - Indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa

(art. 15 CCNL)

1. Annualmente il bilancio preventivo, stanziando l'ammontare destinato al finanziamento della retribuzione di posizione spettante ai titolari di posizione organizzativa, prevede altresì le risorse destinate alla retribuzione di risultato in misura non inferiore al 17,65% dell'ammontare stabilito per la retribuzione di posizione.
2. Con il decreto sindacale di nomina del titolare di posizione viene altresì definito l'ammontare della retribuzione di risultato, solitamente espressa in misura percentuale dell'indennità di posizione.
3. L'Amministrazione, a fronte di particolari progetti di rilievo strategico inseriti nel Piano della Performance annuale, può incrementare l'ammontare destinato alla retribuzione di risultato a finanziamento degli stessi progetti cui partecipano i titolari di posizione appositamente individuati. Tali progetti vanno realizzati prevalentemente fuori dall'orario di servizio e la loro approvazione, mediante delibera della Giunta, deve definire partecipanti, orari, durata e commisurare la remunerazione; di regola, il compenso individuale corrisponde alla retribuzione della prestazione straordinaria maggiorata di una percentuale non superiore al 30%.
4. La retribuzione di risultato è attribuita al titolare di posizione organizzativa secondo i termini contenuti nel vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi. Quanto assegnato dalla Giunta per progetti strategici è ridefinito in base al grado di raggiungimento dello specifico progetto tramite apposita deliberazione, e assegnato in aggiunta, e con le stesse modalità, alle somme di cui sopra.
5. Ogni titolare di posizione organizzativa è comunque soggetto alla valutazione di cui alla scheda individuale sub C che ogni anno viene compilata dal rispettivo capo settore (nel caso dei capi servizio) o dal Segretario generale (nel caso dei capi settore).

Art. 27 - Premio annuale per l'innovazione

(art. 22 D.Lgs. 150/2009)

1. È annualmente istituito il premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza di cui all'art. 24.
2. Entro il mese di febbraio singoli titolari di posizione organizzativa o dipendenti o gruppi di lavoro presentano la propria candidatura riguardante la realizzazione nell'arco dell'anno stesso di progetti in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.
3. La candidatura è presentata tramite apposita relazione che illustri il progetto, gli intenti, i partecipanti, le modalità di misurazione dei risultati attesi e poi ottenuti. Le candidature sono approvate dalla Giunta previo parere del Segretario generale.
4. La verifica dei risultati avviene nell'anno successivo da parte della Giunta previo parere/relazione del Segretario generale e comporta, se conseguiti interamente gli obiettivi prefissi, il riconoscimento del premio a valere su risorse di bilancio e non sul Fondo per il trattamento accessorio del personale.
5. Ai fini del premio annuale per l'innovazione è ininflante il fatto che il bonus annuale di eccellenza di cui all'art. 24 non venga calcolato o erogato.

Art. 28 - Spese di polizia per iniziative di carattere privato
(art. 22 D.L. n° 50/2017)

1. In occasione di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione sul territorio comunale, qualora sia necessario predisporre servizi di polizia locale in materia di sicurezza e di polizia stradale, le conseguenti spese sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento.
2. Le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei suddetti eventi non sono considerate ai fini del limite finanziario imposto alle prestazioni di lavoro straordinario del personale comunale. Le suddette ore di servizio aggiuntivo sono soggette al limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

CAPO IV – ACCORDI ANNUALI

Art. 29 - Accordi annuali

1. La annuale definizione delle quote del Fondo per il trattamento accessorio da destinare a remunerare i tipi di performance e l'eventuale fissazione delle tariffe di indennità uò avvenire in via indiretta con la sottoscrizione del prospetto di "Utilizzazione Fondo", senza dichiarazione esplicita.
2. Annualmente, in occasione della trattativa sulla ripartizione del Fondo, le Parti possono negoziare modifiche o integrazioni ai criteri sopra riportati.
3. Le Parti concordano le seguenti disposizioni a valenza annuale:
 - a) Anno 2019:
 - 1) si sottoscrive la parte economica nei termini e nelle tariffe contenute nel documento allegato sub E "Utilizzazione Fondo";
 - 2) Le fasce di attribuzione (comprendenti i rispettivi importi) costituenti le schede di determinazione delle indennità per specifiche responsabilità e di funzione sono definite nei termini contenuti nelle stesse schede allegare al presente C.C.D.I.;
 - 3) non si dà corso al pagamento delle maggiorazioni di retribuzione per prestazioni in orario notturno, festivo e notturno/festivo a valere sul Fondo risorse decentrate, in quanto lo stesso C.C.N.L. non prevede più tale finanziamento; ciò fino a futura norma, legislativa o contrattuale, contraria;
 - 4) si riconosce uno scatto di progressione orizzontale alla data del 1°/01/2019, disponendo che il personale beneficiario sia quello appartenente alle categorie C e D. I criteri di partecipazione di cui all'art. 25 sono applicati prioritariamente e in via scalare ai dipendenti dalla permanenza più lunga nella propria categoria: in prima battuta al personale che l'ultima volta è scattato nel 2004, successivamente al personale scattato nel 2007 e infine a quello scattato nel 2009 con priorità al personale di categoria C, fino ad esaurimento delle risorse disponibili; tale disposizione si applica anche al personale transitato da altro ente, purché nelle condizioni di cui all'art. 25, comma 2;
 - 5) le risorse da destinare allo scatto di progressione orizzontale di cui sopra sono quelle residuali dopo l'applicazione di tutti gli altri istituti, stabilendo che l'ammontare a finanziamento della performance è quello indicato nel documento sub E;
 - 6) l'applicazione delle nuove tariffe di indennità indicate nell'allegato sub E (beneficiari, modalità e importi relativi a condizioni di lavoro, turno, reperibilità, specifiche responsabilità, funzione, servizio esterno) ha valenza a partire dal 1°/01/2020; fino a tale data valgono le regole stabilite coi precedenti contratti decentrati.

ALLEGATI

ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ANNO	SETTORE			SERVIZIO	
	DIPENDENTE				
		categoria			

A) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	1	2	3	4	5
1) Autonomia Operativa					
2) Grado di Responsabilità					
3) Livello di Responsabilità Istruttoria					
B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	1	2	3	4	5
1) Responsabilità dei Procedimenti di Spesa					
2) Responsabilità di Coordinamento					
3) Responsabilità per la Realizzazione di Piani di Attività					
C) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	1	2	3	4	5
1) Responsabilità di Processo					
2) Responsabilità di Sistemi Relazionali Complessi					
3) Responsabilità per Concorso/Supporto alle Decisioni					

con espresso riferimento ai compiti che comportano le specifiche responsabilità

PUNTEGGI PER l'attribuzione dell'indennità					
da 10 a 18 punti	€ 500,00	lordi annui	Punteggio Ottenuto	Indennità Attribuita	
da 19 a 27 punti	€ 1.000,00	lordi annui	0,00	€ 0,00	
da 28 a 35 punti	€ 1.500,00	lordi annui			
da 36 a 45 punti	€ 2.000,00	lordi annui			

Taggia, li _____

il Responsabile del Servizio
(_____)

Taggia, li _____

il Segretario
(_____)

Osservazioni del valutato sul risultato:

Taggia, li _____

per accettazione

COMANDO DI POLIZIA LOCALE ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE

ANNO	DIPENDENTE		
	categoria		

Responsabilità Assegnate	1	2	3	4	5	6	7
1) Direzione di Gruppi di Lavoro Ordini e disposizioni agli Agenti in via indipendente e autonoma.	-	-	-	-	-	-	-
2) Coordinamento dei Procedimenti Ispettore (D1): 0,5; Ispettore Capo (D2): 1; Commissario (D3): 1,5; Commissario superiore (D4), Commissario Capo (D5), Primo Commissario (D6), D7: 2							
3) Esercizio di Funzioni Vicarie Sostituzione del Comandante in casi di assenza, impedimento, congedo. Adozione di atti e ordinanze. Disposizioni operative al Corpo. Supporto agli organi politici.	-	-	-	-	-	-	-

PUNTEGGI PER l'attribuzione dell'indennità			
da 7 a 11 punti	€ 500,00	lordi annui	Punteggio Ottenuto
da 12 a 14 punti	€ 1.000,00	lordi annui	Indennità Attribuita
da 15 a 16 punti	€ 1.600,00	lordi annui	0,00
			€ 0,00

Taggia, lì _____

 il Comandante della P.L.
 (_____)

Taggia, lì _____

 visto: il Segretario
 (_____)

Osservazioni del valutato sul risultato:

Taggia, lì _____

 per accettazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO	SETTORE				SERVIZIO					
	DIPENDENTE									
dal		categoria								
al		profilo								

Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance											
	peso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A1 Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali, assumendo obiettivi il cui raggiungimento accresca le competenze proprie e dell'organizzazione											
A2 Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti Disponibilità a farsi carico dell'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli											
A3 Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro)											
A4 Grado di impegno e rendimento nei compiti assunti per il raggiungimento degli obiettivi di Servizio Costanza e approfondimento profusi nell'apporto tramite la propria specifica attività alla realizzazione dei progetti assunti dal Servizio con il Piano delle Performance											

Comportamenti professionali											
	peso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B1 Relazione e integrazione - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi; - partecipazione alla vita organizzativa; - capacità di lavorare in team. Denota la capacità di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi dell'Ente che fruiscono delle sue prestazioni, con i responsabili.											
B2 Innovatività - iniziativa e propositività; - capacità di risolvere i problemi; - autonomia. Indica la capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato.											
B3 Gestione risorse economiche e/o strumentali - gestione attenta ed efficiente degli strumenti affidati. Denota l'attenzione alla propria immagine e agli strumenti/attrezzature assegnati.											
B4 Osservanza di regole e disposizioni - rispetto dei termini dei procedimenti; - precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure. Denota la capacità di rispondere alla qualità richiesta nell'ambito della prestazione individuale.											
B5 Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi - capacità di interpretare l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento; - livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta. Denota la capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento adeguato.											
B6 Capacità di valutazione dei propri collaboratori - dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (art. 9, comma 1, lett. d), D.Lgs. n° 150/2009). È misurata in via oggettiva tramite la deviazione standard (o scarto quadratico medio = σ) dei giudizi rilasciati. È rapportata alla metà dell'intervallo di valutazione (1000 -100) per esprimerla in percentuale e renderla più leggibile. Punteggio: meno del 10% = 0 – tra 10% e 40% = 6 – oltre 40% = 10.		$\sigma =$		$\sigma / (\Delta/2) =$			punteggio =				

- 1 pessimo**
il comportamento dell'interessato è stato oggetto di provvedimenti disciplinari, oppure, oltre a non essere d'apporto alla struttura organizzativa, è elemento destabilizzante
- 4 migliorabile**
il comportamento dell'interessato non raggiunge il livello di accettabilità e deve migliorare.
- 7 adeguato**
Il comportamento dell'interessato è adeguato al ruolo, con prestazioni anche di buon livello, ma può ulteriormente crescere.
- 10 ottimo**
Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'ambiente organizzativo

- 2 negativo**
il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazione, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa
- 5 non sufficiente**
Il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione
- 8 buono**
Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili; tuttavia esistono spazi di miglioramento.

- 3 scarso**
il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è indispensabile un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.
- 6 sufficiente**
Il comportamento dell'interessato è accettabile, con alcune prestazioni di livello soddisfacente, ma non ancora adeguate alle aspettative
- 9 eccellente**
Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ragguardevoli; potrebbe raggiungere un ruolo propulsore e di esempio.

<i>punteggio A):</i>	<i>Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance</i>	
<i>punteggio B):</i>	<i>Comportamenti professionali</i>	
punteggio totale (min: 100; max: 1000)		0

Osservazioni del valutatore sui risultati:

Taggia, li _____

il Responsabile del Servizio
(_____)

Osservazioni del valutato sul risultato:

Taggia, li _____

il Dipendente
(_____)

Taggia, li _____

visto del Segretario generale
(_____)

**PESI DA ATTRIBUIRE AD OGNI VARIABILE (A1, A2, ..., A4, B1, B2, ...B6) PER
CONTRADDISTINGUERE IL SINGOLO PROFILO**

Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance		peso = 40
A1	Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali, assumendo obiettivi il cui raggiungimento accresca le competenze proprie e dell'organizzazione	
A2	Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti Disponibilità a farsi carico dell'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli	
A3	Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro)	
A4	Grado di impegno e rendimento nei compiti assunti per il raggiungimento degli obiettivi di Servizio Costanza e approfondimento profusi nell'apporto tramite la propria specifica attività alla realizzazione dei progetti assunti dal Servizio con il Piano delle Performance	

Comportamenti professionali		peso = 60
B1	Relazione e integrazione - comunicazione e capacità relazionale con i colleghi; - partecipazione alla vita organizzativa; - capacità di lavorare in team. Denota la capacità di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi dell'Ente che fruiscono delle sue prestazioni, con i responsabili.	
B2	Innovatività - iniziativa e propositività; - capacità di risolvere i problemi; - autonomia. Indica la capacità di svolgere con affidabilità e attenzione il lavoro assegnato.	
B3	Gestione risorse economiche e/o strumentali - gestione attenta ed efficiente degli strumenti affidati. Denota l'attenzione alla propria immagine e agli strumenti/attrezzature assegnati.	
B4	Osservanza di regole e disposizioni - rispetto dei termini dei procedimenti; - precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure. Denota la capacità di rispondere alla qualità richiesta nell'ambito della prestazione individuale.	
B5	Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi - capacità di interpretare l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento; - livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta. Denota la capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento adeguato.	
B6	Capacità di valutazione dei propri collaboratori - dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (art. 9, comma 1, lett. d), D.Lgs. n° 150/2009). È misurata in via oggettiva tramite la deviazione standard (o scarto quadratico medio = σ) dei giudizi rilasciati. È rapportata alla metà dell'intervallo di valutazione (1000 -100) per esprimerla in percentuale e renderla più leggibile. Punteggio: meno del 10% = 0 – tra 10% e 40% = 6 – oltre 40% = 10.	

profilo	cat.	A1	A2	A3	A4	tot.	B1	B2	B3	B4	B5	B6	tot.
ausiliario	A	5	10	15	10	40	17	7	17	12	7	0	60
esecutore	B	5	10	15	10	40	17	7	17	12	7	0	60
operaio	B/C	5	10	15	10	40	17	7	17	12	7	0	60
istruttore tecnico	C	10	5	15	10	40	7	17	17	12	7	0	60
istruttore amministrativo	C	10	5	15	10	40	12	12	12	12	0	0	60
polizia locale	C	5	15	15	5	40	12	8	15	10	15	0	60
educatore	C	10	10	15	5	40	12	12	12	12	0	0	60
istruttore direttivo (anche P.L.)	D	10	5	10	15	40	12	17	7	7	17	0	60
assistente sociale	D	10	10	10	10	40	12	12	7	12	17	0	60
posizione organizzativa	D	15	10	5	10	40	10	15	5	5	15	10	60

DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DI ATTRIBUZIONE DEL COMPENSO INCENTIVANTE

<i>n°</i>	<i>p.e.o.</i>	<i>tabellare CCNL 21/05/2018</i>	<i>indice</i>
1	A1	17.060,97	100
2	A2	17.290,31	101
3	A3	17.656,56	103
4	A4	17.970,54	105
5	A5	18.341,97	108
6	A6	18.661,97	109
7	B1	18.034,07	106
8	B2	18.333,93	107
9	B3	19.063,80	112
10	B4	19.343,33	113
11	B5	19.669,91	115
12	B6	20.019,10	117
13	B7	20.788,24	122
14	B8	21.248,24	125
15	C1	20.344,07	119
16	C2	20.829,26	122
17	C3	21.409,82	125
18	C4	22.086,11	129
19	C5	22.903,20	134
20	C6	23.543,20	138
21	D1	22.135,47	130
22	D2	23.220,05	136
23	D3	25.451,86	149
24	D4	26.538,88	156
25	D5	27.723,70	162
26	D6	29.638,84	174
27	D7	31.138,84	183
		La retribuzione tabellare è presa come riferimento per la graduazione dell'indice.	

COMUNE di TAGGIA

UTILIZZAZIONE FONDO art. 68 CCNL 21/05/2018

QUOTA FISSA CONSOLIDATA dell'ANNO 2019	€ 334.261,96
QUOTA VARIABILE dell'ANNO 2019 (compresi risparmi anno precedente)	€ 101.072,19
TOTALE FONDO	€ 435.334,15

RISORSE STABILI	€ 334.261,96
IMPIEGHI STABILI	€ 251.368,89
ECONOMIA RISORSE STABILI	€ 82.893,07

RISORSE VARIABILI (compresi risparmi anno precedente)	€ 101.072,19
ECONOMIA RISORSE STABILI	€ 82.893,07
RISORSE DESTINABILI A IMPIEGHI VARIABILI	€ 183.965,26
IMPIEGHI VARIABILI	€ 183.933,23
ECONOMIA RISORSE VARIABILI	€ 32,03

Risorse Variabili da destinare al Fondo 2020	€ 32,03
---	---------

UTILIZZO FONDO ex artt. 31-32 CCNL 22/01/2004

	Anno
	2019
Art. 68, 1° comma: "1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i <u>differenziali di progressione economica</u> , al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell' <u>indennità di comparto</u> , di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle <u>indennità riconosciute al personale educativo</u> degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell' <u>ex-VIII qualifica funzionale</u> non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. ..."	
Fondo Progressione Orizzontale ex CCNL 01/04/1999, art. 17, comma 2, lett. b) Art. 17: "b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999; l'ammontare di tale fondo è determinato [...] in sede di contrattazione integrativa decentrata; [...]." Art. 34, comma 1, CCNL 22/01/2004: "Si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31/03/1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2;"	
Costo progressione =	
Scatto di progressione 2018	14.065,84
Progressione consolidata	172.500,00
	€ 186.565,84
Indennità di Comparto ex art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004 Art. 33: "4. L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:a) con decorrenza dall'1/01/2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella D allegata al presente CCNL;b) con decorrenza dal 01/01/2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1; c) con decorrenza 31/12/2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2."	
Indennità di comparto =	€ 60.000,00
Indennità al Personale Educativo Art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000: "Al personale educativo degli asili nido [...] compete altresì, a decorrere dal 31/12/1999, un'indennità di L. 120.000 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico. Al relativo onere si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell'art. 15 del CCNL dell'1/04/1999. [...]." Art. 6, CCNL 05/10/2001: "Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 06/07/1995 è incrementata di L. 660.000 annue lorde; ai relativi maggiori oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/04/1999, ed in particolare con gli incrementi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 4."	
C.C.N.L. 14/09/2000, art. 31/7°:	Lit. 1.200.000
C.C.N.L. 05/10/2001, art. 6:	Lit. 660.000
	Lit. 1.860.000
€ 960,61 x 5 dipendenti =	4.803,05
da corrispondere =	€ 4.803,05

Indennità alle ex VIII qualifiche funzionali non titolari di posizione organizzativa		
Non presenti		€ 0,00
TOTALE IMPIEGHI STABILI		€ 251.368,89
Art. 68, 2° comma: "2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:"		
le voci a) e b) sono considerate in coda quali voci residuali		
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;		
Art. 70-bis: "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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00. 3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, 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."		
a) Indennità di disagio (attività e orario) =		
a.1) Operai	13	
Messi notificatori	02	
era	0,12 all'ora; 0,86 al giorno (7,2 h); 18,72 al mese (156 h)	
si stabilisce	1,00 al giorno; 21,67 al mese (156 h)	totale 3.770,00
a.2) Educatrici A.N.	05	
Cuochi e ausiliari A.N.	02	
era	0,14 all'ora; 1,01 al giorno (7,2 h); 21,84 al mese (156 h)	
si stabilisce	1,50 al giorno; 32,50 al mese (156 h)	totale 2.730,00
a.3) Necrofori	03	
era	0,23 all'ora; 1,66 al giorno (7,2 h); 35,88 al mese (156 h)	
si stabilisce	2,00 al giorno; 43,33 al mese (156 h)	totale 1.560,00
		€ 8.060,00
b) Indennità di rischio		
Operai	13	
Necrofori	03	
era	30,00 al mese (156 h); 0,19 all'ora; 1,38 al giorno (7,2 h);	
si stabilisce	1,50 al giorno; 32,50 al mese (156 h)	totale 6.240,00
		€ 6.240,00
c) Indennità di maneggio valori		
Agenti e subagenti	16	
era compresa tra	0,52 e 1,55 al giorno; nel 2017: totale annuo = 1.035,00	
si stabilisce tra	1,00 e 3,00 al giorno al mese (156 h) totale (in proporzione) 2.004,04	€ 2.004,04
	totale (a + b + c) =	€ 16.304,04
Per a) e b) il riconoscimento avviene a giorni (non più a ore). Per c) valgono le regole di cui al Regolamento di Contabilità e agli accordi del 2013 (ribaditi dal CCDI).		
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000;		
1) Indennità di turno		34.000,00
2) Indennità di reperibilità		23.000,00
3) Attività prestata in giorno festivo		0,00
4) Maggiorazioni della retribuzione oraria (art. 24, comma 5, CCNL 14/09/2000)		0,00
		€ 57.000,00
e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies;		

Art. 70-quinques: "1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, 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 una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:
- 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 ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori."

		<u>importo massimo:</u>	<u>€ 3.000,00</u>		
1) Ufficiale P.L.	D	1.700,00 x	1 dip.	1.700,00	
2) Vigilatrice Asilo Nido	C	1.400,00 x	1 dip.	1.400,00	
3) Ufficiale d'Anagrafe e Stato Civile	C	1.400,00 x	1 dip.	1.400,00	
.....	C	0,00 x	0 dip.	0,00	
			<i>si mantiene fino al 31/12/2019</i>	<u>€ 4.500,00</u>	
		<u>importo massimo:</u>	<u>€ 350,00</u>		
a) Ufficiale d'Anagrafe e Stato Civile	C	€ 300,00 x	5 dip.	1.500,00	
Responsabile dei tributi	D - p.o.	€ 0,00 x	1 dip.	0,00	
b) Archivisti informatici, addetti P.R.	C	€ 300,00 x	0 dip.	0,00	
c) Addetto ai servizi di Protezione Civile	D - p.o.	€ 0,00 x	1 dip.	0,00	
d) Messo notificatore ufficiale giudiziario	C	€ 300,00 x	0 dip.	0,00	
				<u>€ 1.500,00</u>	<u>€ 6.000,00</u>

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-~~quater~~ quinques;

Art. 56-sexies: "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 determinato, 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-quinques, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni [*indennità di vigilanza*];
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinques [*indennità di servizio esterno*];
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinques [*specifiche responsabilità*];"

...

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 56-~~quater~~ "Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada": "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:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale."

Art. 56-quinques "Indennità di servizio esterno": "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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

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'esplicitamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni [*indennità di vigilanza*];
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis [*indennità condizioni di lavoro - lett. c)*].

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL."

1) Indennità di funzione

		<u>importo massimo:</u>	<u>€ 3.000,00</u>		
Ufficiale di P.L.	D	1.600,00 x	2 dip.	3.200,00	
Ufficiale di P.L.	D	1.000,00 x	1 dip.	1.000,00	
			<i>sarà instaurata dal 2020</i>	<u>€ 4.200,00</u>	

2) Indennità di servizio esterno

Personale di Polizia Locale 18

disagio: era 0,16 all'ora; 1,15 al giorno (7,2 h); 24,96 al mese (156 h)		
si aggiunge l'indennità di rischio		
si stabilisce 2,50 al giorno; 54,78 al mese (156 h)	totale 11.831,46	€ 11.831,46
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter; finanziabile solo con risorse variabili specificamente vincolate		
Art. 67: "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: ... c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;"		
Art. 70-ter "Compensi ISTAT"		
Compensi ISTAT	0,00	
Recupero evasione ICI (10% di cui al rispettivo Regolamento)	7.560,37	
Codice degli appalti (D.Lgs. n° 50/2016): 2% quale incentivo ex art. 113	48.537,36	€ 56.097,73
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000; finanziabile solo con risorse variabili specificamente vincolate		
Art. 67: "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: ... f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;"		
Art. 54: "1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi."		
Importo riconosciuto in sede di costituzione:		€ 0,00
i) compensi al personale delle case da gioco ...		
Non applicabile		€ 0,00
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili		
Nuovo scatto di progressione		€ 23.900,00
Totale Impieghi finora previsti		€ 171.133,23
Quota rimanente destinabile a premi di produttività		€ 12.832,03
a) premi correlati alla performance organizzativa;		
Performance organizzativa: Esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.		
Limite minimo di raggiungimento del totale degli obiettivi inseriti nel Piano delle Performance:	60%	
Livello raggiunto:	0,00%	
Ammontare in distribuzione fra tutti i partecipanti a progetti con obiettivi raggiunti	0,00	€ 0,00
b) premi correlati alla performance individuale;		
Performance individuale: Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.		
Ammontare in distribuzione		€ 12.800,00
Art. 68, 3° comma: "3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente [>50%] delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse."		
Risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g)		
a) applicazione art. 43 della L. n. 449/1997	0,00	
b) risparmi conseguiti e certificati	0,00	
d) frazioni di RIA	629,03	
e) risparmi dallo straordinario	14.390,12	
h) 1,2% monte salari del 1997	27.530,61	
i) particolari obiettivi dell'Ente	0,00	
j) (riferito a regioni)	0,00	
k) trasferimenti di personale	0,00	42.549,76
	parte prevalente = maggiore di	21.274,88 (50%)
Trattamenti economici di cui all'art. 68, comma 2:		
a) performance organizzativa	0,00	
b) performance individuale	12.800,00	
c) indennità condizioni di lavoro	16.304,04	
d) indennità di turno, reperibilità e giorno festivo	57.000,00	
e) specifiche responsabilità	6.000,00	
		<i>esclusi: ex lett. k), compenso ai messi, progressioni orizzontali</i>

f) indennità di funzione e di servizio esterno	11.831,46	103.935,50	<i>rispettato</i>
	<i>(deve essere maggiore di: € 21.274,88)</i>		
b) performance individuale		12.800,00	
	deve essere maggiore del 30% di € 42.549,76, pari a	12.764,93	<i>rispettato</i>
TOTALE IMPIEGHI VARIABILI			€ 183.933,23

TOTALE IMPIEGHI	€ 435.302,12
<i>Risorse Variabili da destinare al Fondo 2020</i>	<i>€ 32,03</i>

DICHIARAZIONI A VERBALE

Dichiarazione a verbale n° 1 – CISL FP Liguria

“In relazione alla parte del CDI che disciplina l’indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale, la scrivente CISL FP Liguria osserva che il CCNL ha introdotto una sezione dedicata a detta attività e ha riconosciuto le specificità del ruolo e delle mansioni che oggi sono chiamati a svolgere gli appartenenti a questo servizio.

Con l’indennità di funzione, in particolare, il CCNL ha inteso riconoscere un grado di responsabilità connesso alla funzione che svolge l’operatore in relazione al grado rivestito; operatore che, nell’esercizio delle proprie funzioni quotidiane è chiamato ad assumere, spesso nell’immediatezza, decisioni che comportano diretta assunzione di responsabilità, già a partire dall’agente impegnato in una semplice redazione di accertamento di violazione al Codice della Strada piuttosto che in operazioni di viabilità.

Il contenuto dell’articolo, così come trascritto, non assegna la giusta considerazione alle nuove attenzioni che il CCNL ha voluto dedicare a questa figura professionale; il testo del CDI riconduce l’indennità di funzione all’indennità di particolare responsabilità. Pur nella difficoltà di reperire le somme adeguate per finanziare questo nuovo istituto contrattuale, si sarebbe dovuto salvaguardare almeno il principio secondo cui «ad ogni grado corrisponde una responsabilità che prevede la corresponsione proporzionata dell’indennità di funzione».”