



Comune di Pandino

Provincia di Cremona

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pandino
Parte normativa per gli anni 2019-2020-2021
Parte economica per l'anno 2019

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pandino e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto sottoscritto nel Protocollo d'Intesa stipulato in data odierna.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di maggio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2
Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio personale, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge: **n. 1 unità categoria C;**
 - b) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte: **n. 1 unità di categoria B o C o D;**
 - c) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento **n.1 unità;**
 - d) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili **n. 1 unità categoria C;**
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3
Formazione ed aggiornamento professionali

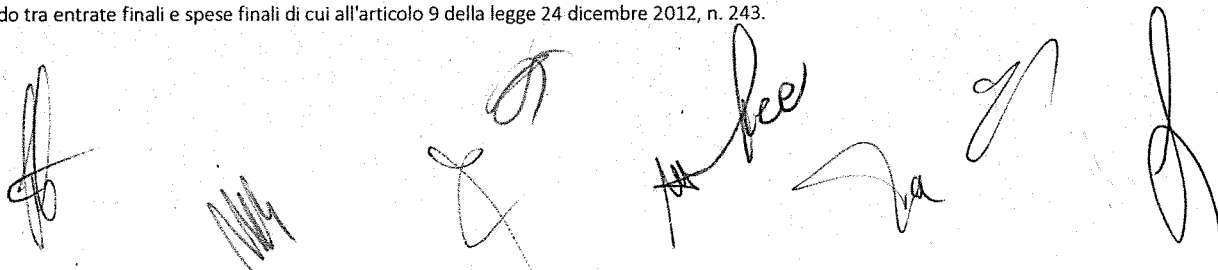
1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di

¹L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.



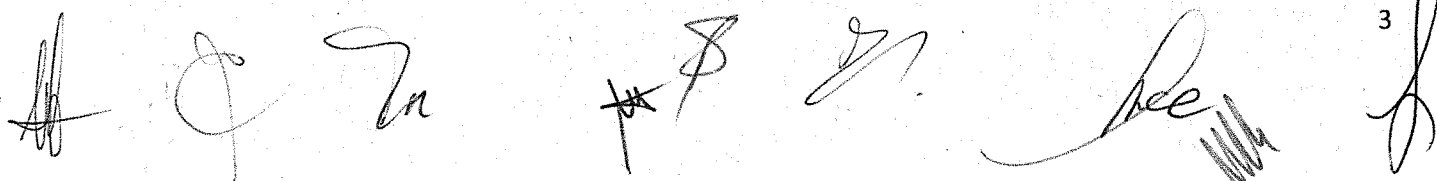
finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziare previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 49 ter comma 8 del CCNL 21.5.2018 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 4

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 14.038,00**
2. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale,



debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.

3. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
5. Non si applica l'elevazione del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c.4 del CCNL 1/4/99 non essendoci dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 5 Banca delle ore

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 36 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino presenze.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti con cadenza bimestrale, del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art. 6 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 7

Conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al termine del mandato del Sindaco (presumibilmente maggio 2019). Successivamente si applicheranno i seguenti criteri:
 - **Criteri di conferimento:** si applica quanto già previsto dall'art.12 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, e precisamente:

" L'individuazione dei dipendenti ai quali assegnare l'incarico di Posizione Organizzativa è effettuato dal Sindaco con atto motivato, verificato il possesso, da parte del dipendente incaricato, dei seguenti requisiti:

 - *esperienza concretamente maturata in relazione alla natura, alle caratteristiche dei programmi da realizzare ed agli obiettivi oggetto dell'incarico, valutando l'ambito di autonomia ed il livello di responsabilità effettivamente raggiunti ed assicurati dal dipendente;*
 - *adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali posseduti dal dipendente rispetto alle conoscenze richieste per la posizione da ricoprire;*
 - *attitudini, capacità professionali ed organizzative richiesti per la posizione da ricoprire. "*
 - **Criteri di revoca :** si applica quanto previsto dall'art.13 del Regolamento citato integrato da quanto previsto dall'art.14 comma 3 del CCNL 21/05/2018.

Art. 8

Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 55.250,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2018.
2. **PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI INCARICATI** (art.15 c.2 CCNL 21/05/2018) : si approvano le schede allegate al CCDI 2019, proposte dall'Amministrazione Comunale;
3. **Criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato:** si conviene quanto segue:
 - La Giunta Comunale a inizio anno costituirà con proprio atto il " Fondo per le Posizioni Organizzative ", in cui determinerà la quota percentuale (in misura non inferiore al 20%)

delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste dal proprio ordinamento;

- la retribuzione di risultato verrà prioritariamente attribuita proporzionalmente alla misura della retribuzione di posizione di ciascuna P.O.
- La Giunta Comunale con proprio atto potrà destinare i fondi destinati alla retribuzione di risultato al raggiungimento di determinati obiettivi, stabilendo diverse modalità di attribuzione.

4. Si applica l'art. 23 relativo alla perequazione in caso di percezione Incentivi di cui all'art. 113 D.Lgs 50/2016.

Art. 9

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito nell'Allegato A del presente contratto collettivo decentrato, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, ammontano **ad euro 1.900,00**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **Euro 1,00 – Euro 2,00** ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Per le peculiarità dell'Amministrazione Comunale alla data di sottoscrizione del presente CCDI non si ravvisano situazioni di attività disagiate e esposte a rischi.
5. Per le attività implicanti il **maneggio di valori**, l'indennità è determinata come segue e spetta per i giorni di effettiva presenza:
 - a) Dipendenti con attribuzione della qualifica di "Agente Contabile" e obbligo della resa dei conti:
 - Fino a € 5.000,00 di risorse annue maneggiate: nessuna indennità
 - Da 5.001,00 al 13.000,00: € 1,50 al giorno;
 - Superiore a 13.001,00: € 2,00 al giorno.
 - b) Dipendenti senza attribuzione della qualifica di "Agente Contabile" e senza obbligo della resa dei conti, designati quali riscuotitori speciali (art. 92 comma 6 Regolamento Comunale di

Contabilità) per attività di maneggio valori superiori a € 5.001,00 annue € 1,00 per ciascun giorno;

c) Dipendenti nominati in sostituzione dell'Economo Comunale: € 1,00 per ciascun giorno.

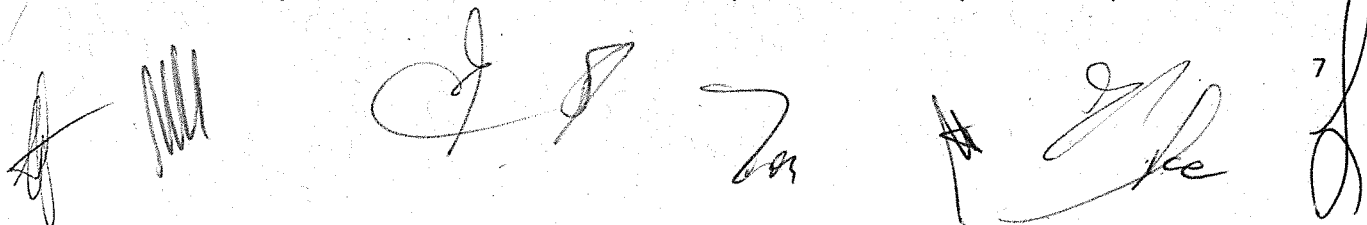
6. La nomina degli Agenti Contabili e degli Agenti Riscuotitori avviene con provvedimento del responsabile del servizio economico finanziario su segnalazione nominativa del Responsabile del Servizio di riferimento.
7. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma 5.
8. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 21 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 12

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinato l'importo di euro 7.000,00

2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente. Un discostamento superiore al 20% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. I);
 - c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22



del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

- h) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - i) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 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. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 - j) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - o turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - o turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - o turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con esclusione delle festività infrasettimanali.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, la somma di euro 100,00

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi (*fino ad € 13,00 lordi*) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se

non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

- f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
2. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
 3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
 4. Le parti concordano che l'istituto della reperibilità è riferito solo ed esclusivamente al servizio anagrafe e stato civile, limitatamente al ricevimento delle denunce di morte, e si attua soltanto in caso di festività che ricadano in due giornate consecutive, con l'esclusione della domenica (ad esempio 25-26 dicembre, Pasqua e Lunedì Pasqua).
 5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

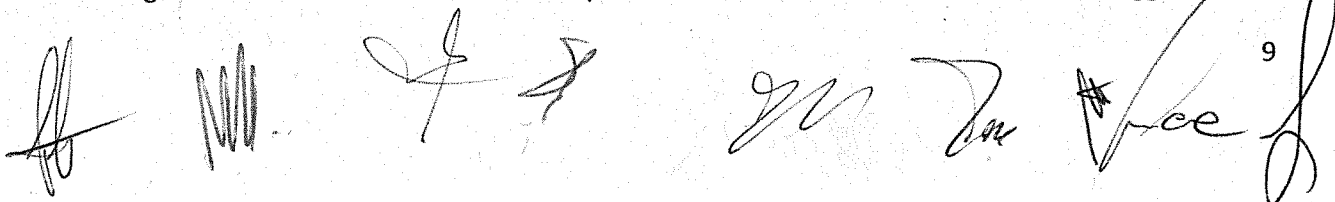
Al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018 la somma complessiva di € 4.050,00 così suddivisa:

Indennità art. 70-quinquies comma1:

Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 3.000 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata la somma complessiva di euro 2.800.

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da atto formale dell'Ente che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", per i dipendenti della cat. C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle



loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prove delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001. La specifica responsabilità può essere riferita anche al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di responsabilità di risultato.

2. Secondo il "Modello Organizzativo del Comune di Pandino" le "specifiche responsabilità" di che trattasi vengono riconosciute, **per l'anno 2019, limitatamente** alle seguenti posizioni meritevoli dell'attribuzione dell'indennità di cui sopra:

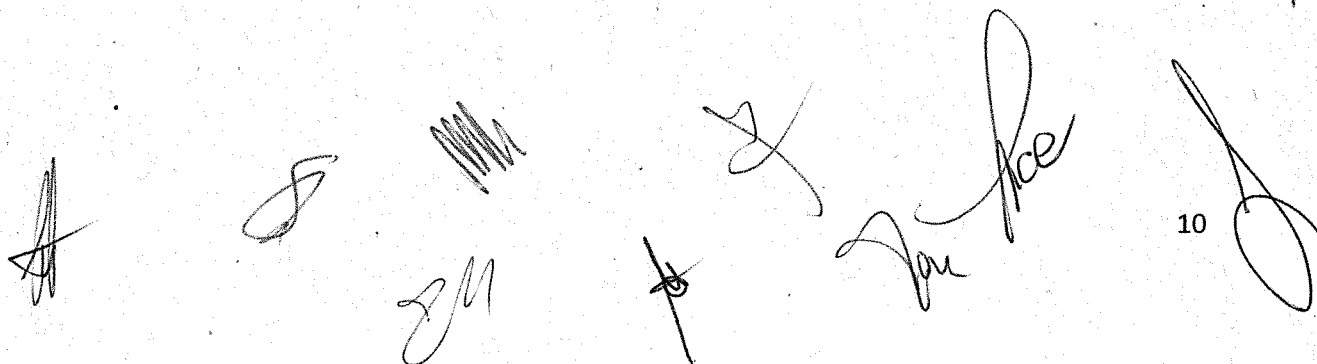
a) Gestione Servizi Sovracomunali:

- SUAAP Visconteo Comune Capofila Pandino: per le funzioni relative alla partecipazione agli incontri dei Comuni aderenti in qualità di segretario delegato dal Responsabile della P.O., predisposizione documenti contabili previsionali, gestionali e consuntivi, gestione sportello unico, istruzione processi di competenza ecc.;
- PIANO DI ZONA Servizi Sociali Comune Capofila Pandino: per le le funzioni relative alla partecipazione agli incontri dei Comuni aderenti in qualità di segretario delegato dal Responsabile della P.O., predisposizione documenti di rendicontazione, istruzione processi di competenza ecc.;
- PLIS del TORMO: per le le funzioni relative alla partecipazione agli incontri dei Comuni aderenti in qualità di segretario delegato dal Responsabile della P.O., predisposizione documenti contabili previsionali, gestionali e consuntivo, istruzione processi di competenza ecc.;

b) Funzioni trasversali che coinvolgono tutte le Aree con particolare rilevanza esterna:

- Coordinamento delle attività di pubblicazione nella Sezione Amministrazione trasparente: per le funzioni relative alla predisposizione e aggiornamento delle voci, alla verifica e richiesta di pubblicazione degli atti alle varie Aree, alle verifiche periodiche dell'osservanza delle norme in materia ecc.

3. I compensi vengono contrattati ogni anno per il loro massimo importo, **per il 2019** viene fissata la cifra massima attribuibile pari a **€ 2.800,00**.
4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della **scheda di attribuzione dei relativi punteggi** da parte dei singoli Responsabili di Area di cui al punto seguente.
Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
5. La scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione dei compensi è così determinata (vedi allegato al presente contratto):



Handwritten signatures of various officials, including a large signature on the right that appears to be 'fice'.

N.	Parametro accesso	PUNTI	Descrizione	Punti min/max	Pesatura
1	Grado di competenza specialistico/professionale richiesto rispetto alle funzioni da svolgere	10	Elevato	3 / 10	
		6	Medio		
		3	Basso		
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne				
	a) Con i superiori/amministratori	6	Elevato	2 / 12	
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
	b) Con i colleghi/collaboratori	6	Elevato		
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
3	Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne				
	a) Con la cittadinanza	6	Elevato	2 / 12	
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
	a) Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc..	6	Elevato		
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
4	Coordinamento di risorse umane	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
5	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
6	Svolgimenti in autonomia dei processi lavorativi	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
7	Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
8	Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
TOTALE				12 54	

6. Per ciascun SERVIZIO il punteggio minimo per il riconoscimento del compenso è pari a 12 punti, da 12 punti a 54 punti il compenso può essere erogato, un risultato inferiore a 12 punti non darà diritto alla liquidazione di nessuna indennità di specifiche responsabilità.
7. Entro il mese di Febbraio di ogni anno il Segretario e i titolari di Posizione Organizzativa si riuniscono per esaminare eventuali proposte di assegnazione di specifiche responsabilità e per porporzionare i compensi di ciascun SERVIZIO sulla base del budget assegnato dalla contrattazione decentrata, se non è ancora disponibile il budget gli importi vengono assegnati sulla base del budget dell'anno precedente salvo conguaglio.

8. I Responsabili di Area adottano l'atto di conferimento della specifica responsabilità nel quale si dovranno indicare:

- L'elenco delle specifiche mansioni necessarie al SERVIZIO SPECIFICO che si ricollegano agli 8 requisiti indispensabili indicati nella scheda di cui al punto 6

Al provvedimento deve essere allegata scheda di attribuzione dei punteggi del Servizio per il quale è necessario determinare il compenso, debitamente compilata.

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

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato

11. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto individuale di lavoro.

Indennità art. 70-quinques comma2:

Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata la somma pari ad euro 1.250,00.

1. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
2. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella **misura massima di € 350,00 annuali**.
3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Delega completa di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe	350
Delega completa di Ufficiale Elettorale	350
Delega parziale di Ufficiale di Stato Civile e completa di Anagrafe	200

4. Ad ogni dipendente può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità secondo al tabella sopra riportata.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a consuntivo nell'anno successivo.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 14

Indennità per il personale della Polizia Locale.

Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata la somma di euro 2.200,00 (somma soggetta a monitoraggio semestrale)

L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa **ai servizi esterni di vigilanza** e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

1. Il servizio di vigilanza viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi di vigilanza esterni alla sede del comando/Ente per almeno **i 2/3 dell'orario ordinario giornaliero di lavoro**.
2. Sono considerati servizi esterni di vigilanza:
 - a) Vigilanza sul territorio
 - b) Pattugliamento
 - c) Controllo mercato
 - d) Attraversamento scuole
3. Presentazione programma **semestrale** dei servizi esterni di vigilanza da concordare con Amm.ne.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in **Euro 5** per ogni giornata di servizio **ORDINARIO** svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate. ***(non è considerato servizio esterno l'attività esterna svolta in orario straordinario)***.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente, a consuntivo, dietro presentazione di attestazione del Responsabile circa l'espletamento del servizio come previsto dal comma 3, **tale attestazione andrà resa con cadenza trimestrale**.

Per l'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è necessaria la preventiva adozione, da parte dell'Amm.ne, di un

Regolamento di Polizia Locale che vada a normare e definire i compiti del personale addetto alla Polizia Locale, solo successivamente sarà possibile definire i criteri generali per l'attribuzione di tale indennità.

Art. 15

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma di € 7.000,00.

Le parti danno atto che è stata contrattata e redatta apposita bozza di Regolamento Comunale per la definizione dei criteri di attribuzione delle PEO, pertanto si concorda di utilizzare i suddetti criteri a partire dall'Anno 2019.

Si concorda che le PEO 2019 avranno decorrenza dal 01/01/2019.

Art. 16

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

Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata l'importo pari ad euro 11.327,00

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad **€ 10.000,00 (l'importo corretto sarà stabilito solo a consuntivo);**
 - b) risorse destinate all'erogazione dei compensi professionali dovuti all'Avvocatura interna a seguito di Sentenza favorevole all'Ente in base all'art. 27 del CCNL 14.9.2000 pari ad €
 - c) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari ad **€ 1.327,00;**
 - d) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari ad €
 - e) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari ad €
 - f) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) pari ad €

- g) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari ad €
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 17

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 15 previste per l'anno di competenza) è pari a € 37.432,00 (26.221 DERIVANTI DA PARTE STABILE E 11.211,00 DALLA PARTE VARIABILE).
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018 viene determinato dividendo l'importo di cui al comma 1, eventualmente aumentato delle economie di altre voci che confluiscono, in caso di mancato utilizzo, nella presente voce, come previsto dal presente contratto.
4. Ad una percentuale del 6% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, (quindi 2 persone), è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.
5. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento derivante dalla scheda di valutazione (secondo lo schema già in uso fino al 2018 presso questa Amministrazione);
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
6. La quota di cui al comma 1 viene ripartita in "budget di area", calcolato utilizzando quale base

numerica di riferimento il numero medio dei dipendenti in servizio al 01/01/2019 presso l'area, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e` proporzionando gli eventuali part-time e le eventuali assunzioni e cessazioni.

7. Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 12.
9. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.
10. Si applica la disciplina prevista dall'art. 23 per la perequazione in caso di percezione Incentivi di cui all'art. 113 D.Lgs 50/2016 previsti da apposito Regolamento comunale.

Art. 18

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

FONDO INCENTIVANTE ANNO 2019 VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Unico consolidato anno 2017 (art. 67 comma 1)	101.861
Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 (art. 67 comma 2 lettera a))	2.579
Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (art. 67 comma 2 lettera b))	2.174
Retribuzioni di anzianità ed assegni ad pers. del personale cessato l'anno precedente (art. 67 comma 2 lettera c))	1.248
Totale Fondo risorse decentrate - parte stabile	107.862
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	44.429
Indennità di comparto	14.962
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	59.391
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	48.471
a) Fondo risorse decentrate - integrazione parte variabile	+22.538
b) Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale – Art.16	-11.327
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	59.682

c) Di cui assoggettate alle previsioni di cui all'art.68 c.3 CCNL 21 maggio 2018 : (a-b)	11.211
RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Progressioni orizzontali 2019	7.000
Performance individuale (compresa eccellenza)	37.432
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità - 70 quinquies c.2 (art. 13)	1.250
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità - 70 quinquies c.1 (art. 13)	2.800
Indennità funzione PM - 56 sexies	0
Indennità di turno (art. 12)	7.000
Indennità condizioni lavoro (art. 10)	1.900
Indennità servizio esterno PM – 56 quinquies (art. 14) – <u>monitoraggio semestrale</u>	2.200
Indennità di reperibilità (art. 12)	100
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Altri istituti variabili	-

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI 59.682

(107.862 + 22.538) TOTALE UTILIZZO FONDO 130.400

Residui 0

Art. 19
Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 20
Orario di lavoro - Ferie, Permessi e Altre Assenze

1. Per l'orario di lavoro, le ferie, permessi e altre assenze si fa riferimento al CCNL 21/05/2018, alle disposizioni approvate dalla G.C. nr.11 del 13/01/2018, così come integrate dalla circolare del giugno 2018.
2. Le parti concordano che la fruizione della giornata festiva del Santo Patrono avverrà secondo il vigente CCNL e quindi nella giornata del 20 luglio.

Art. 21
Buono pasto

1. Possono usufruire del buono pasto previsto dalla vigente normativa contrattuale i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane.
2. La durata della prestazione lavorativa per il diritto al buono pasto deve essere di almeno 6 ore giornaliere di cui almeno due ore lavorate dopo la pausa pranzo, della durata minima di 30 minuti.

Art. 22
Disciplina della riduzione oraria personale polizia locale

Si conferma la disciplina già vigente presso l'Ente.

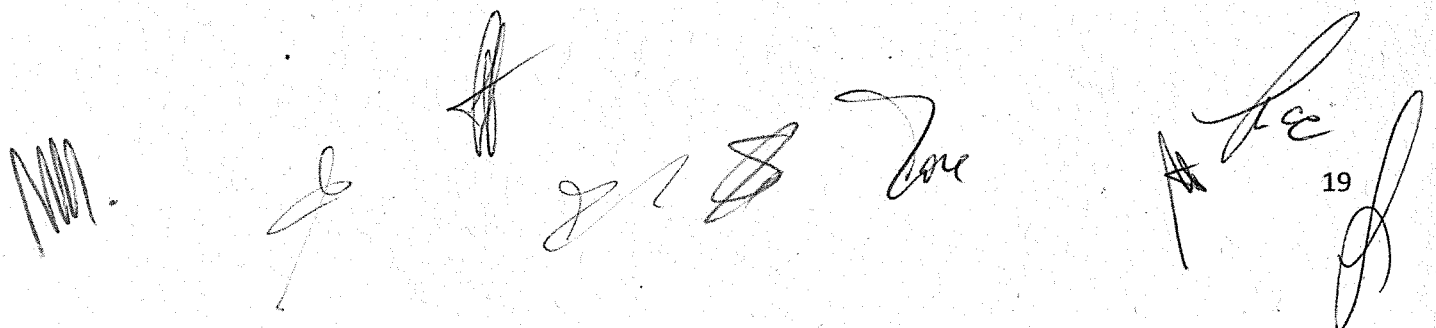
Art. 23
Perequazione Premi/Risultato P.O.

Al personale che matura diritto alla percezione di compensi per "Incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016" viene stabilita una perequazione del premio legato alla performance come segue:

se l'importo dell'incentivo è pari al doppio del premio medio dei dipendenti si applica una riduzione pari al 50% del premio effettivo da percepire, rimane esclusa dalla riduzione l'eventuale attribuzione dell'eccellenza premiata con la maggiorazione del 30% come stabilita dal punto 5 dell'art. 17 del presente CCDI-bozza.

Dato atto che, qualora il personale titolare i Posizione Organizzativa maturi il diritto alla percezione di compensi per "Incentivi funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs 50/2016", si applicherà la perequazione del premio legato alla performance (risultato P.O.), **così come previsto dall'art. 7 lettera j)**, come segue:

se l'importo dell'incentivo è pari al doppio del Risultato P.O. medio dei dipendenti che ne hanno diritto, si applica una riduzione pari al 50% del premio effettivo da percepire.



19

Art. 24
Disposizione finale

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

Allegato al CCDI 2019:

- *Scheda pesatura Posizioni organizzative (come previsto all'art. 8 comma 2 CCDI 2019)*
- *Scheda pesatura Servizi per attribuzione Specifiche Responsabilità (art. 13 CCDI 2019)*

Pandino, li 18/02/2019

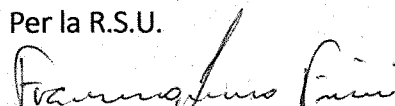
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

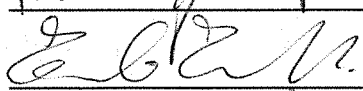


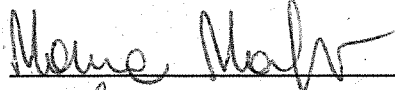


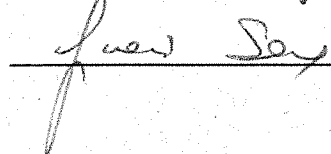
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per la R.S.U.

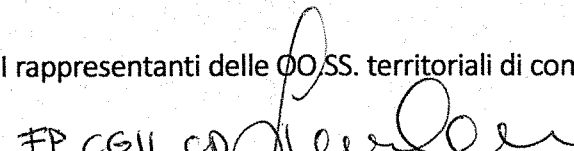


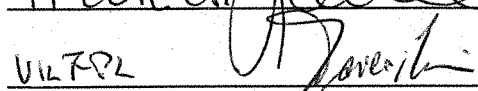


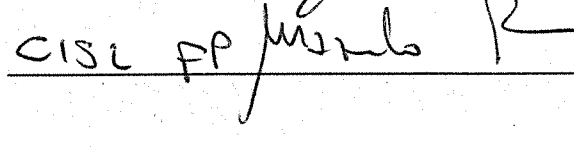




I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



UILTSL 

CISL FP 

SCHEDA PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Allegato al CCDI 2019 (art. 8 comma 2 CCDI 2019)

11

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI GESTIONALI

ANNO.....
COGNOME.....

NOME.....

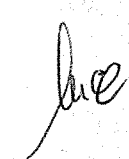
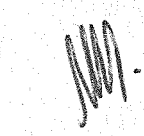
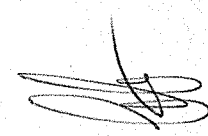
B - RISULTATI **Punteggio massimo disponibile = punti 60**

PARAMETRO: OBIETTIVI contenuti negli strumenti programmatici (PEG - performance organizzativa / individuale)	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
a) OBIETTIVO DI MANTENIMENTO	< = 80 %	0
	< = 85 %	15
	< = 90 %	30
	< = 95 %	45
	< = 100%	60
b) OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	< = 60 %	0
	< = 70 %	15
	< = 80 %	30
	< = 90 %	45
	< = 100%	60
c) OBIETTIVO DI SVILUPPO	< = 60 %	0
	< = 70 %	15
	< = 80 %	30
	< = 90 %	45
	< = 100%	60

Il punteggio finale dei risultati si ottiene facendo la media aritmetica di 1. a), 1. b), 1. c), sulla base del numero degli obiettivi valutati. Il risultato finale si divide per 3 in presenza di 3 obiettivi; per 2 in presenza di 2 obiettivi.

Così se: 1. a) = 45; 1. b) = 45; 1. c) = 60 il totale è 150; 150: 3 = 50

Non si divide nel caso di un solo obiettivo.

C – COMPORTAMENTO MANAGERIALE

Punteggio massimo disponibile = punti 40

PARAMETRO	VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
2.1 Orientamento al cittadino (e/o alla struttura interna) e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'ente	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.2. Capacità di programmare, organizzare, dirigere e controllare le attività del settore assegnato	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.3 Tensione al rispetto del commitment verso il cittadino, gli organi politici e la struttura interna	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.4 Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale. Capacità di utilizzare equamente gli strumenti e i processi di valutazione.	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.5 Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.6 Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.7 Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4
2.8 Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici in ottica di team building	non adeguata adeguata di buona qualità di elevata qualità	1 2 3 4

2.9 Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità	non adeguata	1
	adeguata	2
	di buona qualità	3
	di elevata qualità	4
2.10 Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know-how dell'ente sui temi di sua pertinenza	non adeguata	1
	adeguata	2
	di buona qualità	3
	di elevata qualità	4
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO		/100

Per quanto riguarda quindi la sezione **1. RISULTATI**, il punteggio assegnato, nell'esempio, è 50/100.

A tale punteggio va aggiunto quello del punto **2. COMPORTAMENTO MANAGERIALE**.

La corresponsione dell'indennità viene effettuata come segue:

- a) per valutazioni fino a 50 punti si eroga il 10 % dell'indennità;
- b) per valutazioni da 51 a 60 punti si eroga il 15 % dell'indennità;
- c) per valutazioni da 61 a 70 punti si eroga il 17,50 % dell'indennità;
- d) per valutazioni da 71 a 80 punti si eroga il 20 % dell'indennità;
- e) per valutazioni da 81 a 90 punti si eroga il 22,50 % dell'indennità;
- f) per valutazioni da 91 punti si eroga il 25 % dell'indennità.



Comune di Pandino

SCHEDA PESATURA SERVIZI

PER ATTRIBUZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Servizio:

N.	Parametro accesso	PUNTI	Descrizione	Punti min/max	Pesatura
1	Grado di competenza specialistico/professionale richiesto rispetto alle funzioni da svolgere	10	Elevato	3 / 10	
		6	Medio		
		3	Basso		
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne				
	a) Con i superiori/amministratori	6	Elevato	2 / 12	
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
	b) Con i colleghi/collaboratori	6	Elevato		
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
3	Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne				
	a) Con la cittadinanza	6	Elevato	2 / 12	
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
	a) Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc..	6	Elevato		
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
4	Coordinamento di risorse umane	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
5	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
6	Svolgimenti in autonomia dei processi lavorativi	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
7	Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
8	Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	Elevato	1 / 4	
		2	Medio		
		1	Basso		
TOTALE				12 54	

Il Segretario

Il Responsabile dell'Area

