

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
CALUSO**

2019/2021

SOTTOSCRITTO IN DATA

19 MAG. 2020

Preintesa del 30/12/2019







DISPOSIZIONI PRELIMINARI	5
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....	7
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....	7
Art. 3 - Interpretazione Autentica	8
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	8
Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali	8
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali	10
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali	10
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....	11
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	11
Art. 8 - Lavoro Straordinario	11
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	13
Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)	13
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro	13
Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018	14
Art. 13 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018.....	15
Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale	16
Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale	17
Art. 16 - Turno.....	18
Art. 17 - Reperibilità	18
Art. 18 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)	18
Art. 19 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)	19
Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative.....	20
Art. 21 - Premi correlati alla performance organizzativa	21
Art. 22 - Premi correlati alla performance individuale	21
Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge	22
Art. 24- La valutazione ai fini della Progressione Economica	23
Oppure Art. 24 - La valutazione ai fini della progressione economica	23
Art. 25 -Servizio Mensa/Buoni Pasto	24
Art. 26 - Telelavoro.	24
Art. 27– Criteri relativi alla Formazione.....	24
Art. 28 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.	25
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	25
Art. 29 - Eccedenza di Personale	25

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	_ 25
Art. 30 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....	25
Art. 31 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	26
Art. 32 - Tutela della Privacy	27
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	27
Art. 33- Monitoraggio e verifiche.....	27
Art. 34 - Norme finali	27

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. A circular official stamp is visible, containing the text "COMUNE DI GALLARATE" and "Piazza di Torino". The signatures are scattered around the stamp, with some appearing to be official or administrative in nature.

COMUNE DI CALUSO
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno duemilaventi, il giorno INDIANNOVE del mese di MAGGIO, alle ore 9.00
presso la sala GIUNTA del Comune di Caluso si sono riunite:

☒ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott. Ezio IVALDI
2. Componente	Dott. Giulio BOSSO

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.G.I.L. FP	Consuelo TORSELLO
U.I.L. FPL	Paolo OSELLA

☒ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Christian	AUGUSTI
Nicolina	BORRA
Elena	CARRA
Sergio	NARETTO







DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

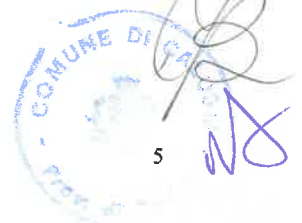
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.



5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).



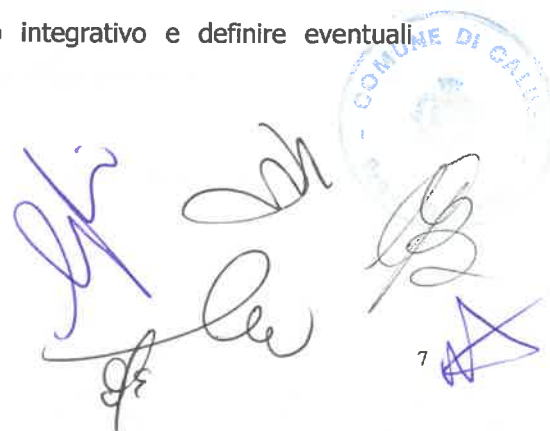
The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures in blue ink. A circular blue stamp is also present, with the text "COMUNE DI CALUSCO" visible around its perimeter. The signatures are written over and around the stamp.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:
 - Per la parte datoriale:
Dott. xxxx (Presidente)
Dott. xxxx (Componente)
 - Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
...
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
... (CGIL FP)
... (CISL FPS)
... (UIL FPL)
... (SULPM)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dal 01/01/2019 per gli istituti a carattere economico e dalla data di stipula per gli istituti a carattere giuridico.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.



Handwritten signatures and a circular official stamp of the Comune di Caluso.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento, inumazione e tumulazione delle salme, nonché per eventuali richieste dell'autorità giudiziaria.
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità.
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica (si intende compresa la garanzia del ricevimento delle denunce di infortunio) e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve.

Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve).
Servizi del personale	Limitatamente alla garanzia degli adempimenti relativi all'erogazione degli emolumenti retributivi e alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) in caso di assenza di un soggetto dispensabile dallo sciopero -per malattia, continuità di ferie o quant'altro assimilabile- durante la predisposizione dell'individuazione dei nominativi, si passerà al successivo o ai successivi nominativi della rotazione, prevedendo l'immediato recupero futuro della mancata dispensa;
- c) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- d) al fine di rendere attuabile la prevista possibilità di sostituzione per il lavoratore individuato per assicurare i servizi essenziali, i Responsabili di Settore richiederanno, se del caso, la disponibilità di altri lavoratori all'eventuale subentro, anche come anticipo della rotazione;
- e) nell'eventualità che documentabili e non rinviabili impegni ricadenti nella o nelle giornata/e di sciopero, siano impedimento oggettivo al lavoratore potenzialmente comandato, si può dare corso alla rotazione, con recupero successivo;
- f) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- g) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- h) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

Handwritten signatures and a blue circular stamp of the Comune di Aversa.

- a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
- d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato 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 categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d. il personale operante fuori della 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;
- e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U., le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in

ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.

4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

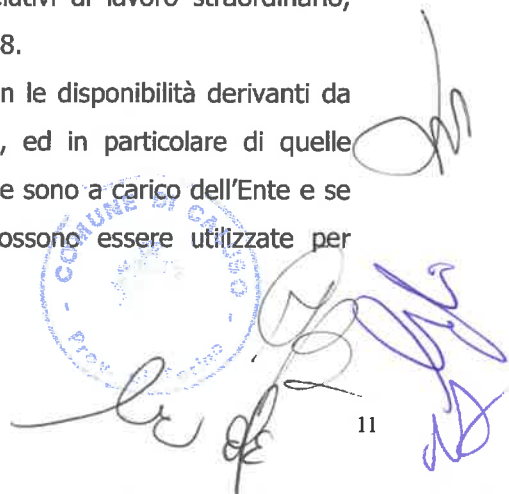
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2018. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.



11

5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L. gs 150/2009).

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, potenzialmente pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. Si individuano i seguenti fattori di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
- la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3. L'indennità per attività disagiate, di cui al precedente comma 2, erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria, è determinata in **€ 1,00 al giorno** ed è corrisposta al personale interessato, trimestralmente.

4. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, potenzialmente pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Si individuano i fattori di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

5. L'indennità per attività rischiose, di cui al precedente comma 4, erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività a rischio, è determinata in **€ 1,80 al giorno** ed è corrisposta al personale interessato, trimestralmente.

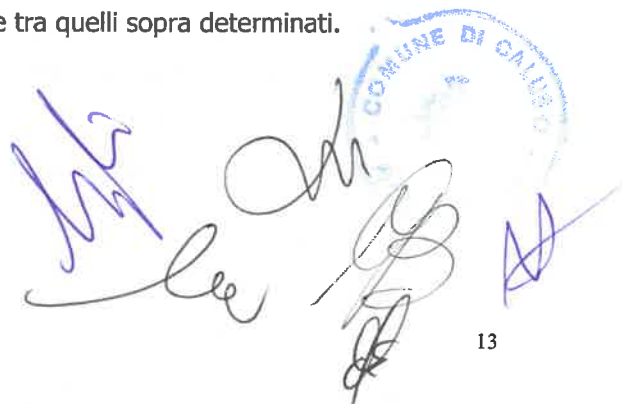
6. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino ad € 5.000,00	€ 1,20
oltre € 5.000,00 e fino ad € 10.000,00	€ 1,60
Oltre € 10.000,00	€ 1,80

7. L'individuazione del personale avente diritto alle predette indennità avverrà con attestazione del Responsabile del Settore competente in merito allo svolgimento delle attività connesse alle differenti tipologie di attività indennizzabili. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi che avverrà annualmente.

8. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi precedenti, sarà conteggiato il valore più elevato attribuibile tra quelli sopra determinati.

** non è da considerare valore il bancomat.*



Handwritten signatures and a blue circular stamp of the Comune di Caluso.

Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinques c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinques comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino all'importo massimo di € 3.000,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- Grado di Complessità: 33%
 - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
 - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
 - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%
- Complessità direzionali organizzative: 33%
 - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
 - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
 - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
 - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
 - Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
 - Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;
- Responsabilità: 33%
 - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
 - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
 - Strategicità: valore 1/3 del 33%;

3. L'Ente può proporre annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Settore P.O., sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il Responsabile del settore provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Settore P.O. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il

Responsabile di Settore verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione - conferenza dei Responsabili di Settore.

6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3.000,00 €;
- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 12 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, e nello specifico per il Comune di Caluso derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, di anagrafe ed elettorale;
 - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
- come previsto dalla lettera a) del comma 2 richiamato.

Sono stabiliti i seguenti importi per le responsabilità a fianco di ciascuno indicate:

€ 250,00 annui lordi per la qualifica di Ufficiale d'Anagrafe

€ 300,00 annui lordi per la qualifica di Ufficiale di Stato Civile

€ 300,00 annui lordi per la qualifica di Responsabile dei tributi

2. Gli importi stabiliti dal precedente comma sono integrati di € 50,00 annui lordi nel caso di attribuzione della qualifica di Ufficiale elettorale a dipendenti già titolari di qualifiche di Ufficiale d'Anagrafe o di Stato Civile o entrambe, in quanto è comunque rispettato il limite massimo contrattuale di € 350,00 per questa tipologia di indennità. Negli altri casi è inteso che le indennità previste per le finalità di cui al comma 1 non sono cumulabili tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

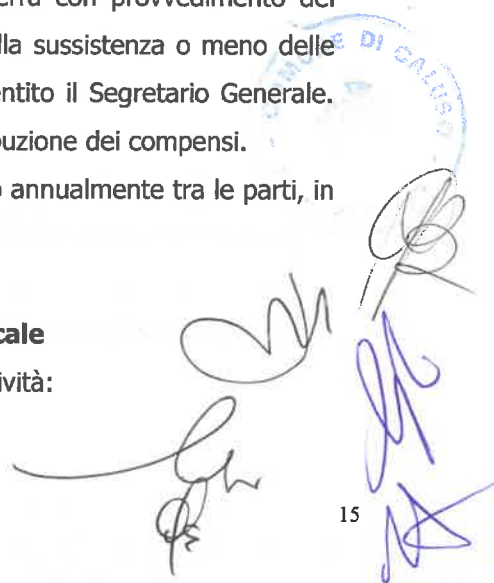
3. Le indennità di cui al precedente punto non sono altresì cumulabili con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di settore competente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

5. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto alle indennità come sopra determinate.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:



- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000 € è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:
- Grado di Complessità: 25%
 - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 25%
 - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 25%
 - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 25%
 - Complessità direzionali organizzative: 25%
 - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 25%;
 - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 25%;
 - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 25%;
 - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 25%;
 - Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 25%;
 - Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 25%;
 - Responsabilità e grado rivestito: 25%
 - Responsabilità Economica: valore 1/4 del 25%;
 - Responsabilità Amministrativa: valore 1/4 del 25%;
 - Strategicità: valore 1/4 del 25%;
 - Grado rivestito: valore 1/4 del 25%
 - Peculiarità del territorio/organizzative: 25%
 - Dimensionali: valore 1/4 del 25%;
 - Istituzionali: valore 1/4 del 25%;
 - Sociali: valore 1/4 del 25%;
 - Ambientali: valore 1/4 del 25%;
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza dei

Responsabili di Settore finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 12. Il Responsabile della Polizia Locale verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione - conferenza dei Responsabili di Settore.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera nei valori determinati nel presente articolo. È commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Nello specifico l'indennità compete al personale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale;
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
4. In considerazione della bassa esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici, del contesto sociale non complesso, dello svolgimento delle attività di vigilanza in un territorio con limitati disagi socio-economici e della prevalenza di attività di pattugliamento in auto, l'importo è determinato in € 1,00 giornalieri.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) dall'attestazione del Responsabile del Settore Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti interessati.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21.05.2018



- b.** è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c.** è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d.** non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 11 del presente CCI;
7. 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 21.05.2018.
8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 15 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

Art. 16 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

Art. 17 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
- a.** Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - b.** Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - c.** il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Documento Unico di Programmazione, dai P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio e contenuti nel Piano della Performance;
 - d.** la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - e.** l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;
 - f.** le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva (nel precedente CIA: entro il mese di febbraio) che a consuntivo. La posizione organizzativa comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
 - g.** la valutazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico;
 - h.** la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;

- i. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - j. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 40%.
4. Una valutazione inferiore al 30% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Art. 18 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018, s'individuano le posizioni organizzative secondo i seguenti criteri generali:

- a. Complessità organizzativa
- b. Professionalità
- c. Responsabilità
- d. Strategicità

La metodologia di pesatura delle Posizioni dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione

2. Le Posizioni Organizzative sono individuate dal Sindaco.

3. La graduazione delle posizioni, stabilita dal Nucleo di Valutazione, determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 e sarà determinata per fasce di punteggio attribuite sulla base dei criteri di cui al precedente comma 1.

4. Per il conferimento degli incarichi verrà attivata apposita procedura aperta di individuazione, e sarà tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.

5. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Posizione Organizzativa l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti.

6. La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa avviene nei seguenti casi:

- a. a seguito di valutazione negativa;
- b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
- c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
- d. a seguito di riorganizzazione dei Settori.



7. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è di 3 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico della Posizione Organizzativa uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di Valutazione. L'indennità di risultato è corrisposta tra un valore compreso tra il 15% e il 25% dell'indennità di Posizione, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa del personale.

Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità di quanto assegnato alla PO in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione/Organismo.

2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **30%**.

3. Per valutazioni comprese fra il **30%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio con le modalità indicate all'art. 21.

4. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Art. 20 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o all'intera struttura, con la possibile individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 30% e solamente se la performance individuale supera il 30%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- per valutazioni comprese fra il **30%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio con le modalità indicate all'art. 21.

- per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato

3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto più di un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 21 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile di Settore, utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione del Comune di Caluso. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 30%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto più di un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, in merito alla differenziazione del premio individuale, il 30% di tale budget teorico medio pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di personale cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale, arrotondata per eccesso. La maggiorazione è suddivisa in parti eguali fra i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, in numero pari al 10% di tutto il personale includendovi eventuali pari merito.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%**: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra il **80% e il 89,99%**: 90% del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 79,99%**: 80% del budget individuale;
 - Valutazione tra il **50% e il 69,99%**: 60% del budget individuale;



- Valutazione tra il **30% e il 49,99%**: 30% del budget individuale;
- Valutazione inferiore al **30%**: nessuna distribuzione di produttività.

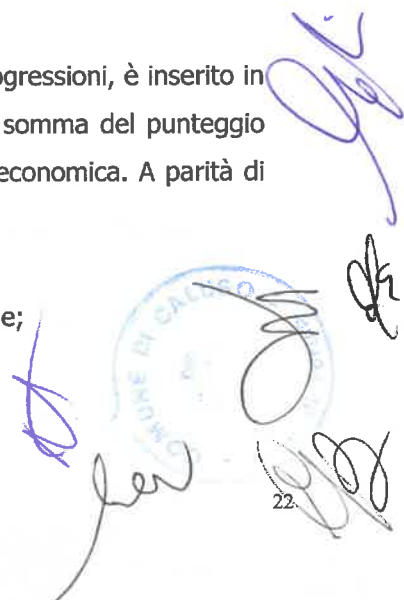
Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% nel Settore nel quale si sono prodotti tali avanzi, in modo automatico in base alla valutazione da scheda. Nel caso in cui, nel Settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore all'80%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 70%. In caso contrario le risorse rappresentano economia che confluisce nel fondo dell'anno successivo.

Art. 22 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Art. 23- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito per l'accesso alla progressione economica è una valutazione, riferita all'ultimo quadriennio, come minimo dell'80% in almeno tre anni e il non aver riportato più di una sanzione disciplinare definitiva superiore al richiamo scritto nel triennio precedente.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - a. Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - b. Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
 - c. Anzianità di permanenza nella posizione economica.



22.

6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 4, viene presa in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori all'80%.
7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 24 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

Art. 25 - Telelavoro

1. Il Comune di Caluso, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

Art. 26 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.



TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXA DEL PERSONALE

Art. 27 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 28 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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 o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 29 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
Propositivi positivi su:
Proporsi



- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

 L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

 I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.



[Handwritten signatures in blue ink]

Art. 30 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e dal Regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 31- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 32 - Norme finali

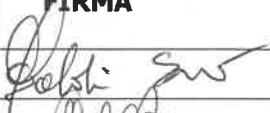
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, along with a circular blue stamp that reads "COMUNE DI CALUSO". The signatures are scattered across the bottom right of the page.

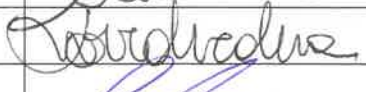
SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: CAWISO

Data: 19-05-2010

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	DR. IVAUDI EZIO	
2. Componente	DR. BOSSO GIULIO	
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	—	—
2. C.I.S.L. - FP	—	—
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
CARRA EUGENIA	
BOIRA NICOLINA	
AUGUSTI CHRISTIAN	
NARATO SANTI	



Comune di Caluso

Città Metropolitana di Torino

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente alla specifico contratto sottoscritto.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal contratto

La destinazione è indicata dal C.C.N.L. Funzioni Locali.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Il CDI normativo sottoposto regola l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività che la legge e la contrattazione nazionale riservano a quella decentrata. I singoli istituti sono dettagliatamente indicati nell'accordo.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare.

Parte non pertinente allo specifico contratto sottoscritto.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

Parte non pertinente allo specifico contratto sottoscritto.

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico contratto sottoscritto.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

La presente relazione essendo riferita al Contratto Decentrato Integrativo normativo 2019/2021, anche in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009, persegue l'obiettivo di fornire, dal punto di vista tecnico, evidenza delle scelte effettuate relativamente alla regolamentazione degli istituti riservati alla contrattazione di livello locale e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione. La parte più propriamente finanziaria non viene qui richiamata se non in termini generali in quanto più propriamente pertinente il CDI 2019 parte economica.

Con la presente si attesta in via generale:

- a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.
- b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni del CDI 2019/2021 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.Lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di attribuzione degli incentivi di produttività:

- Valutazioni uguali o superiori al **90%**: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il **80% e il 89,99%**: 90% del budget individuale;



- Valutazione tra il **70% e il 79,99%**: 80% del budget individuale;
- Valutazione tra il **50% e il 69,99%**: 60% del budget individuale;
- Valutazione tra il **30% e il 49,99%**: 30% del budget individuale;
- Valutazione inferiore al **30%**: nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% nel Settore nel quale si sono prodotti tali avanzi, in modo automatico in base alla valutazione da scheda. Nel caso in cui, nel Settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore all'80%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 70%. In caso contrario le risorse rappresentano economia che confluisce nel fondo dell'anno successivo.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

a) Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Tale incentivo, per sua natura, ha carattere variabile pertanto l'importo cambia di anno in anno in relazione alla tipologia di opere, forniture, servizi la cui realizzazione/acquisizione è programmata in sede di approvazione del bilancio pluriennale (programma triennale opere pubbliche – programma biennale degli acquisti di beni e servizi) e successive eventuali variazioni. L'ammontare dell'incentivo è coperto dagli stanziamenti relativi alle opere, servizi, forniture.

b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Si attesta che gli incentivi legati alle funzioni tecniche non derivano dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ma da legge specifica che deroga il principio della onnicomprensività della retribuzione. La liquidazione delle competenze è subordinata all'accertamento da parte del Responsabile del Settore competente alla realizzazione del lavoro o all'acquisizione di servizi o forniture dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati.

c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Parte non pertinente allo specifico contratto sottoscritto.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Modulo non pertinente allo specifico contratto sottoscritto.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

a) Rispetto dei vincoli di bilancio: l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura nei pertinenti stanziamenti delle rispettive annualità del bilancio pluriennale 2019/2021;

b) Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata.

c) Imputazione nel Bilancio: L'utilizzo del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo 2019/2021 in oggetto trova finanziamento, come detto, nelle rispettive annualità del bilancio pluriennale con la seguente distinzione:

- le voci di utilizzo fisse corrispondenti alle risorse per progressioni economiche in godimento e indennità di comparto a carico del fondo, corrisposte mensilmente con gli stipendi, sono imputate, per ciascuno degli esercizi 2019, 2020, 2021 sui capitoli del bilancio relativi alla retribuzione al personale che presentano le necessarie disponibilità;



- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) è imputata, per ciascuno degli esercizi 2019, 2020, 2021, all'intervento 01.10-1.01.01.01.000 Cap. 2164/00 "Fondo per il miglioramento dei servizi" dando atto che le quote relative al mese di dicembre di ciascun degli anni 2019, 2020, 2021 per le indennità turno, reperibilità nonché le risorse per particolari responsabilità, condizioni di lavoro, servizio esterno, produttività ed economie fondo anno precedente, trattandosi di somme che diventano esigibili nei rispettivi esercizi successivi faranno carico alla relativa annualità del bilancio pluriennale i cui pertinenti capitoli per l'importo corrispondente sono finanziati dall'apposito Fondo Pluriennale Vincolato;

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico contratto sottoscritto.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le somme inserite nel Fondo per le risorse decentrate trovano capienza negli stanziamenti dei rispettivi esercizi del bilancio pluriennale come descritto nel precedente Modulo IV lett. c) e sono verificate in sede di salvaguardia degli equilibri di bilancio nonché in sede di variazione di assestamento generale di bilancio .

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica



Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona





Comune di Caluso

Città Metropolitana di Torino

Relazione illustrativa

Regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	30/12/2019 (DATA DEL PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE) 19/5/2020 (DATA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA)
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Ezio Ivaldi – Segretario Generale – Presidente Manuela Bonometto – Responsabile Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: Sig. Christian Augusti Sig.ra Nicolina Borra Sig.ra Elena Carra Sig. Sergio Naretto Organizzazioni sindacali firmatarie: SIND. FP CGIL Sig.ra Consuelo TORSELLO SIND. UIL FPL Sig. Paolo OSELLA R.S.U.: Sig. Christian Augusti Sig.ra Nicolina Borra Sig.ra Elena Carra
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Caluso
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie destinate dalla legge e dal Contratto Nazionale alla contrattazione decentrata

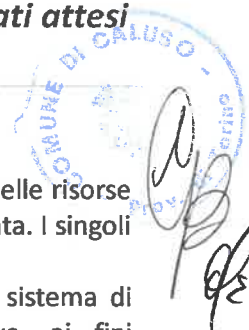
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. Nel caso tale Organo dovesse formulare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva. In data ____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2019 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 25 del 28.03.2019
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera della Giunta Comunale n. 6 del 28/01/2019 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 2/2019. La Relazione della Performance relativa a ciascuno degli anni 2019, 2020, 2021 verrà validata in fase di consuntivazione.
	Eventuali osservazioni:	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CDI normativo 2019/2021 sottoposto regola l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività che la legge e la contrattazione nazionale riservano a quella decentrata. I singoli istituti sono dettagliatamente indicati nell'accordo.

Oltre a normare l'utilizzo delle risorse decentrate, disciplina, fra l'altro, i criteri generali del sistema di valutazione della performance, i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini



dell'attribuzione della relativa indennità, I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le P.O., rispettivamente agli articoli 17, 18 e 19.

L'accordo in esame regola inoltre i premi correlati alla performance organizzativa (art. 20), individuale (art. 21), I compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge (art. 22), la valutazione ai fini della Progressione economica (art. 23).

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le modalità di utilizzo, attribuzione e corresponsione degli incentivi oggetto dell'ipotesi di accordo 2019/2021 cui la presente si riferisce sono disciplinati dal Titolo III ed in particolare dagli articoli 9 (Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, 10 (Indennità condizioni di lavoro), 11 (Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.18), 12 (Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. CCNL 21.5.18) e 13 (Indennità di funzione Polizia Locale), 14 (Indennità di servizio esterno Polizia Locale), 15 (Turno), 16 (Reperibilità).

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

L'accordo cui la presente si riferisce determina effetti abrogativi impliciti del precedente C.D.I. normativo 2015/2018.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente, adottata con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 29/09/2015, risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

Il CDI 2019/2021 agli art. 20 e 21 conferma i criteri di distribuzione della produttività già stabiliti nel CDI previgente in quanto coerenti con le previsioni del già citato D.Lgs. 150/2009.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Non sono stati contrattati nuovi criteri; è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

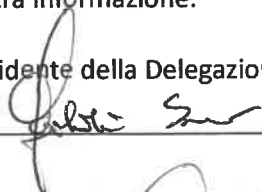
f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Non di pertinenza del presente contratto decentrato integrativo.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica



Il Responsabile Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona



