

CITTA' DI VARALLO



**CITTÀ DI VARALLO
PROVINCIA DI VERCELLI**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI VARALLO
ANNUALITA' 2019**

Premesso che:

- a. in data 06.11.2019 è stata siglata l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Varallo per l'annualità 2019;
- b. il Revisore del conto con verbale in data 25.11.2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L.;
- c. la Giunta, con Deliberazione n. 138/2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott.ssa Mariella Rossini, alla sottoscrizione definitiva del C.C.I.

In data 27.11.2019 ha avuto luogo incontro tra:

Delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Rossini Mariella (Presidente)

R.S.U. , nelle persone di:

Bascapè Chiara Maria

Cavallo Giacomino

Longhini Manuela

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Lungo Carmine - CGIL FP

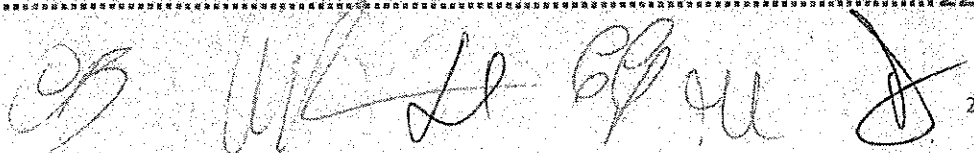
De Felice Marco- CISL FP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il presente contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Varallo per l'annualità 2019, da applicare a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

A series of handwritten signatures in black ink, including the name 'Lungo Carmine' and other illegible names, written across the bottom of the document.

DISPOSIZIONI PRELIMINARI	4
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante	4
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione	5
Art. 3 - Interpretazione Autentica	6
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	6
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali	7
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....	8
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....	9
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	9
Art. 8 - Lavoro Straordinario.....	9
Art. 9 - Banca delle ore	9
TITOLO III - UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	10
Art. 10 - Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate di cui all'art. 68 CCNL 21.05.2018	10
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro.....	11
Art. 12 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018.....	12
Art. 13 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018.....	14
Art. 14 - Indennità di funzione Polizia Locale	15
Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....	16
Art. 16 - Turno.....	16
Art. 17 - Reperibilità	16
Art. 18 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)	17
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).....	18
Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Posizioni Organizzative.....	19
Art. 21 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 21.5.2018.....	19
Art. 22 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	20
Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge.....	22
Art. 24 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	22



Art. 25 - Criteri relativi alla Formazione (Confronto)	23
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE ..	24
Art. 26 - Eccedenza di Personale	24
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	24
Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro	24
Art. 28 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	24
Art. 29 - Tutela della Privacy	26
Art. 30 - Orario di lavoro flessibile	26
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE	26
Art. 31- Monitoraggio e verifiche	26
Art. 32 - Norme finali	26

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

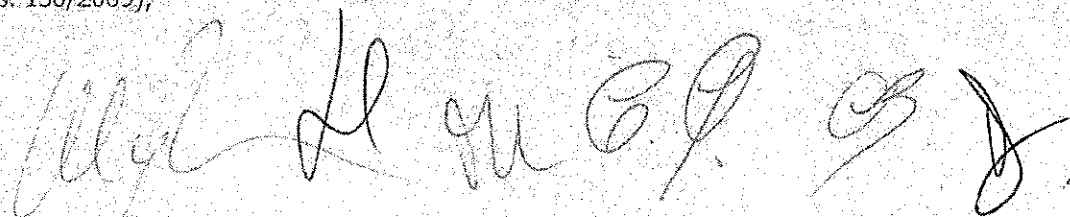
- Per la parte datoriale:
 - Dott.ssa Rossini Mariella (Presidente)
 - Dott.ssa Durio Carmen (Componente)
 - Dott.ssa Brustio Lorena (Componente)
 - Ing. Peco Riccardo (Componente)
 - Dott.ssa Quazzola Rosella (Componente)
- Per la parte sindacale:
 - I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
 - Bascapè Chiara Maria
 - Cavallo Giacomino
 - Longhini Manuela
 - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - Lungo Carmine (CGIL FP)
 - De Felice Marco (CISL FPS)

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 dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

I Contratti Collettivi 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);



Handwritten signatures of the representatives of the delegation, including the President and members of the employer and union parts.

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).

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A - 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 CCI è valido per il solo anno 2019 ai sensi dell'art. 2 comma 7 del CCNL 21.05.2018 e si applica con effetto immediato e decorre dal giorno successivo alla data di stipula.
3. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno nuovamente al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali integrazioni attuative, anche in riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 33 del D.L. 34/2019.



Art. 3 - Interpretazione Autentica

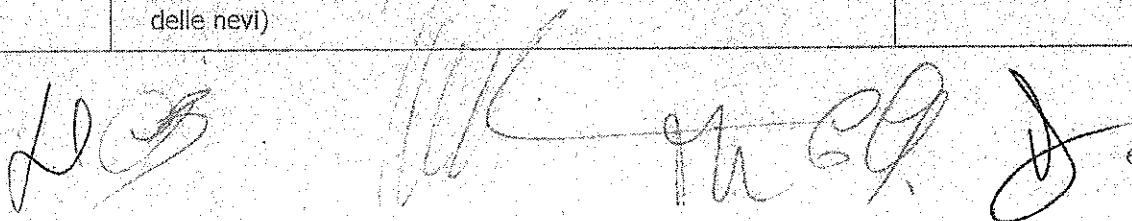
1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della 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 integrativo (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	Contingente
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.	1
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.	1
Sicurezza pubblica	Servizio di Polizia Municipale che assicuri le funzioni minime riguardanti: - Attività richiesta all'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; - Attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; - Attività di pronto intervento; Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità; Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi)	2



6

Servizi del personale	Attività legata alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.	1
-----------------------	---	---

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) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS., ove possibile, 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;
 - c) 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;
 - d) 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;
 - e) 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 relative ai servizi essenziali dell'Ente sopra individuati ed indetto dalle organizzazioni sindacali rappresentative per gli Enti locali, il Comune si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

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:
 - 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 statutarie 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. la partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro; al fine di consentire un'efficace ed agevole

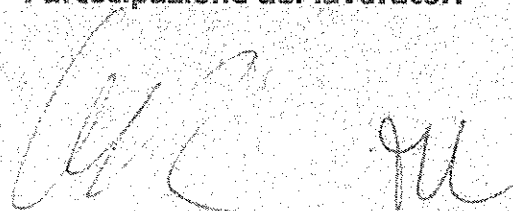
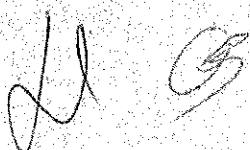
monitoraggio delle ore utilizzate come permesso sindacale, in caso di riunioni sindacali svolte in orario di lavoro è necessario, per chi ne usufruisce, timbrare in uscita il badge ed al termine della riunione, qualora si debba riprendere l'attività lavorativa, timbrare nuovamente in entrata.

- 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 superiore alle due ore, 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 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.
4. 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, previa comunicazione alle R.S.U., 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. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2018 pari a €. 45.689,92. 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, fatto salvo gli effetti derivanti dall'applicazione della banca delle ore.
3. 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.
4. 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 dell'eventuale monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si conferma l'istituzione nell'ente della Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.



Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.


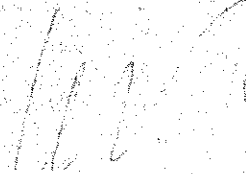
Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

2. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;
3. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Con cadenza mensile verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento, ad eccezione dei dipendenti che hanno accesso diretto al programma di rilevazione delle presenze.

TITOLO III - UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 10 – Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate di cui all'art. 68 CCNL 21.05.2018 (importo anno 2019 € 355.225,73 di cui disponibili alla contrattazione € 230.668,14)

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 nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;



- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della correttezza 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. Lgs. 150/200).

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (importo massimo destinato € 5.353,61)

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:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. 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. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - € 1,00 al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività connotate dalla condizione 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. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.
 L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
 - € 1,00 al giorno
4. Viene definita attività implicante il maneggio di valori, l'attività svolta in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Valore medio mensile	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità verrà indicata all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi da ciascun Responsabile di Servizio, sentito il Segretario Comunale.
 6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
 7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata mensilmente in base alle giornate di effettivo esercizio della funzione, nel mese successivo a quello di riferimento.
- * non è da considerare valore il bancomat.

**Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018
(importo massimo destinato € 32.424,14)**

1. Destinatari del compenso di cui al presente regolamento possono essere i dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, anche utilizzato in convenzione proveniente da altri Enti, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.
2. L'importo complessivo destinato all'istituto è determinato di anno in anno in sede di contrattazione collettiva integrativa.
3. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità, in presenza di un atto formale, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
4. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabili del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
5. L'applicabilità dell'istituto è diretta a compensare difficoltà connesse a:
 - speciali funzioni che comportano specifiche e complesse responsabilità di procedimento che i dipendenti comunali rivestono nel corso dell'anno in aggiunta alle mansioni proprie del profilo;
 - al coordinamento di specifici processi gestionali amministrativi;
 - alla specializzazione richiesta dai compiti affidati dalla quale deriva una costante necessità di aggiornamento professionale;
 - allo svolgimento di funzioni plurime.
6. La specifica responsabilità può essere riferita anche al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di responsabilità di risultato.
7. La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo e di durata annuale, fatta eccezione per quelle di cui al precedente capoverso che possono avere durata limitata nel tempo.
8. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.
9. Il compenso per le specifiche responsabilità è determinato in valori annui lordi sino ad un massimo di euro € 3.000,00=; l'indennità viene parametrata alla luce dei criteri che seguono e nei limiti complessivi destinati annualmente a tale scopo dalla contrattazione collettiva.



10. L'importo costituisce il limite massimo individuale, anche nel caso di conferimento allo stesso soggetto di più incarichi ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità in base ai due parametri che si dettano:

A) 60 Punti al massimo > Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità

B) 40 Punti al massimo > Livello di autonomia

Quindi:

Punti

Complessità incarichi – 60 Punti

Sino a 60

Per la realizzazione di attività nelle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti dalla leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti con istituzioni, Enti, organi giurisdizionali etc.

Sino a 45

Per la realizzazione di attività nelle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti dalla leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti con istituzioni, Enti, organi giurisdizionali etc.

Sino a 30

Per la realizzazione di attività nelle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da legge o regolamenti.

Punti

Livello di autonomia – 40 Punti

Sino a 40

Per attività che richiedono un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nell'attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

Sino a 20

Per attività in virtù di programmi operativi definiti e prassi consolidate.

Fermo restando il valore complessivo dell'indennità per specifiche responsabilità attribuite annualmente dalla contrattazione integrativa, il valore individuale della suddetta indennità sarà proporzionato in funzione del punteggio complessivo da ciascuno conseguito fino ad esaurimento della somma.

Esempio pesatura e corrispondente fascia economica:

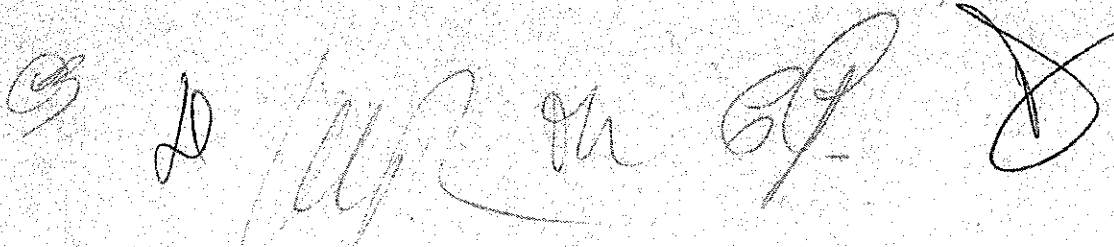
La complessità del ruolo in relazione alla responsabilità assegnata è stata valutata (con le procedure sopra evidenziate) pari a 45.

Il livello di autonomia è stato valutato (con le procedure sopra indicate) pari a 40.

Totale punteggio: 85

Indennità spettante:

a) € $3000:100 \times 85 = 2550$



b) risorse complessivamente a disposizione : punteggio complessivo di tutti gli interessati x punteggio individuale del soggetto (nel caso si debba concorrere fino ad esaurimento della somma prevista dalla contrattazione integrativa)

11. Ogni anno i Responsabili dei Settori, adottano entro il mese di Gennaio un provvedimento organizzativo motivato che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli che precedono, fatto salvo l'incarico di ufficiale di stato civile, anagrafe, ed elettorale nonché il personale addetto all'Ufficio del Giudice di Pace di Varallo che rimane di competenza specifica del Sindaco.
12. Qualora non sia stato ancora determinato il budget assegnato alle specifiche responsabilità dal CCI, gli importi vengono assegnati sulla base del budget dell'anno precedente, salvo conguaglio.
13. Il provvedimento motivato, a pena di nullità deve indicare le specifiche mansioni che danno diritto alla corresponsione dell'indennità nonché i punteggi attribuiti per la relativa quantificazione del compenso, come sopra previsto.
14. L'indennità di cui sopra ha cadenza annuale e verrà liquidata mensilmente; pertanto, al 31.12 di ogni anno, decade il diritto alla corresponsione degli emolumenti qualora i compensi non vengano formalmente rinnovati e/o aggiornati in relazione a possibili variazioni contrattuali.
15. Durante il periodo di congedo parentale, infortunio sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi con atto formale del Responsabile fino alla ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
16. Gli importi annuali possono essere proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio indicato nel proprio contratto individuale di lavoro, nonché in relazione al tempo effettivo dell'incarico nei casi di cui lo stesso abbia durata inferiore all'anno solare.
17. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato.

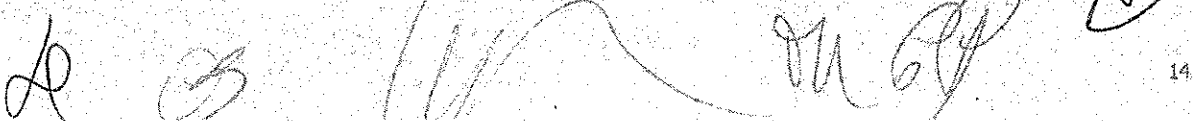
Art. 13 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018 (importo massimo destinato € 1.400,00)

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 degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;
- Compensare le specifiche responsabilità:
- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

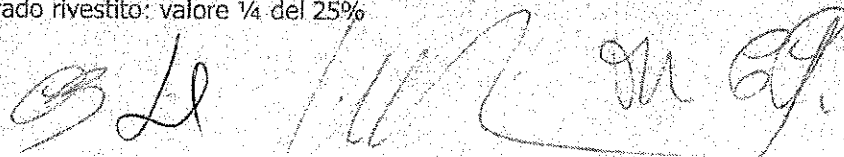


14

- al personale addetto ai servizi di protezione civile
2. L'importo di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.
 3. L'indennità fino a € 350,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
 4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente, 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 all'indennità massima di € 350,00.

Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale (importo massimo destinato € 0,00)

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 ad € 2,500 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 del Settore, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
 5. 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 € 2.500,00;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale (importo massimo destinato € 1.300,00)

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Tale indennità, a motivo dell'esiguo numero di personale appartenente al servizio che in turnazione svolge le medesima attività peraltro con i medesimi mezzi, è stabilita in € 1,00 giornaliera.
2. Qualora il personale non svolgesse effettivamente servizio esterno in determinati giorni e per meno di 4 ore giornaliere, il Comandante dei Vigili comunicherà all'Ufficio Personale i nominativi e il numero delle giornate da escludere nel conteggio dell'indennità.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata mensilmente, il mese successivo a quello di riferimento.

Art. 16 - Turno (importo massimo destinato € 49.500,00)

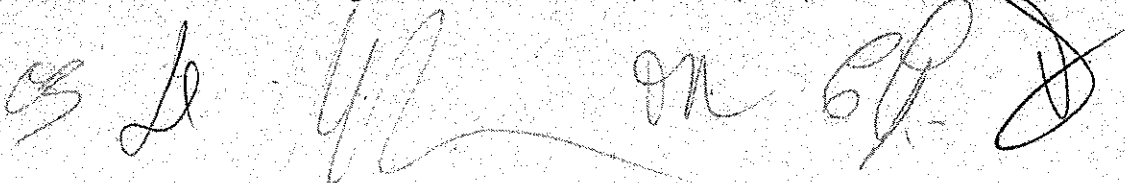
In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

Art. 17 – Reperibilità (importo massimo destinato € 3.000,00)

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

Art. 18 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)

1. 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. 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.
 3. 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 della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - 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 e successivamente li sottoponga a valutazione della rilevanza ed alla conseguente assegnazione di un peso, in ragione dei criteri stabiliti dalla metodologia vigente;
 - f. Il NV comunichi formalmente alle posizioni organizzative l'esito dell'ammissione e della ponderazione degli obiettivi entro un mese dalla data di approvazione dello strumento di pianificazione del quale costituiscono il contenuto (Piani di rilievo strategico, Obiettivi Istituzionali/processi, PEG/PRO, PdO).
 - g. analogamente, le posizioni organizzative comunichino 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, avendo cura di farla sottoscrivere per avvenuta consegna;
 - h. la valutazione della prestazione individuale venga svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;
 - i. ogni dipendente venga 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 ed abbia diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - j. per ogni valutazione venga ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
- Preso atto del parere vincolante in merito alla metodologia di misurazione e valutazione delle performance pervenuto dal Nucleo di valutazione e registrato al protocollo dell'Ente n. 3699 del 28.03.2019, l'incidenza della valutazione della performance organizzativa, costituita dagli obiettivi di performance individuati ed assegnati nel Piano dell'Ente, ha un peso prevalente nella valutazione



complessiva, pari al 55% del valore totale, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato, incidono per il restante 45%.

4. Una valutazione inferiore al 70% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

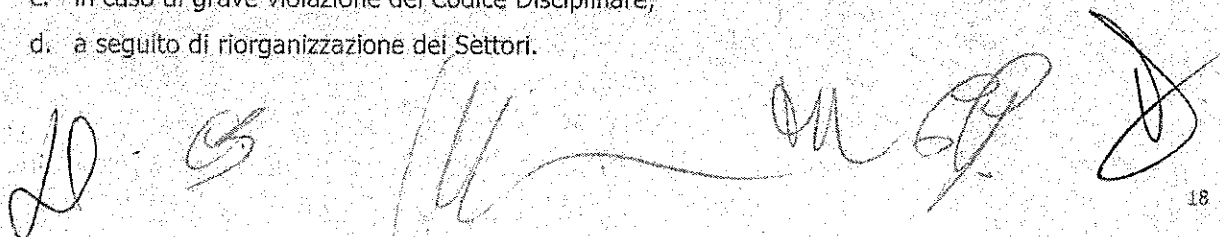
Art. 19 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13 e 14 del CCNL 21.5.2018, s'individuano le posizioni organizzative secondo i seguenti criteri generali:

- a. Competenza
- b. Problem Solving
- c. Finalità

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, con atto scritto e motivato, tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con atto motivato e verificato il possesso dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, della capacità professionale ed esperienza acquisita dal personale. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è di 3 anni e può essere rinnovata con le medesime formalità.
3. La graduazione delle posizioni, con metodologia approvata dalla Giunta Comunale n. 40 del 08.04.2019 su proposta del Nucleo di Valutazione, a fronte della quale è stata data informazione con prot. n. 13317 del 14.11.2018, determina una retribuzione di posizione, nei limiti minimi/massimi stabiliti dal contratto nazionale nel rispetto del trattamento accessorio complessivo del personale. La retribuzione di posizione terrà conto dei seguenti parametri:
 - a. Dimensione
 - b. Responsabilità e Relazioni
 - c. Professionalità
 - d. Gestione
4. 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.
5. 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.



6. 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. Nella definizione delle citate percentuali l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Posizioni Organizzative

1. L'indennità di risultato teoricamente spettante alla singola PO, per l'anno 2019, è determinata calcolando il 25% dell'indennità di Posizione attribuita a ciascun titolare di Posizione Organizzativa con l'eccezione delle Posizioni Organizzative in convenzione, per le quali si calcola il 30% dell'indennità di Posizione spettante.
2. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 30.04.2019, a seguito di pesatura delle P.O., sono state determinate le somme complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2019 in € 9.514,13, nel rispetto del limite minimo individuato dall'art. 15 comma 4 del CCNL 21.5.2018.
3. La proposta di valutazione annuale delle P.O. è a cura del NV secondo la metodologia di valutazione approvata dall'Ente, la quale prevede l'utilizzo di una scheda riferita a due ambiti:
 - a. valutazione degli obiettivi assegnati;
 - b. valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.Preso atto del già richiamato parere vincolante del N.V. di cui sopra, l'incidenza della valutazione degli obiettivi di cui al punto a) è pari al 55% della valutazione complessiva;
4. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%**.
5. Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **94,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
6. Per valutazioni uguali o superiori al **95%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.
7. I resti dell'indennità di risultato, eventualmente prodotti a seguito della conclusione del processo valutativo, saranno considerati economia di bilancio.

Art. 21 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 21.5.2018)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi,

indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.

2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

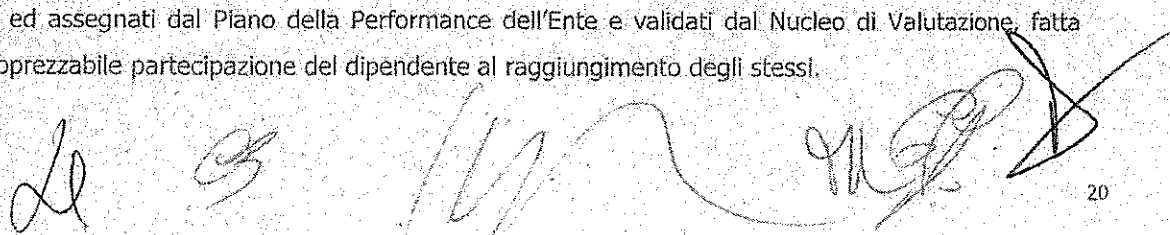
Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10
da € 2.000,00 a € 2.999,00	25
da € 3.000,00 a € 3.999,00	45
da € 4.000,00 a € 4.999,00	65
da € 5.000,00	80

Art. 22 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (importo massimo destinato € 133.085,65)

1. Il budget complessivo destinato annualmente alla performance pari ad € 133.085,65 è assegnato:
 - per € 73.197,11 (pari al 55%) alla performance organizzativa;
 - per € 59.888,54 (pari al 45%) alla performance individuale, comprensiva della quota destinata alla differenziazione del premio individuale prevista all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
2. La valutazione delle performance organizzativa dell'Ente è effettuata mediante indicatori di sintesi elaborati sulla base dei risultati certificati in sede di rendicontazione del Piano delle performance. Gli indicatori di sintesi sono elaborati ed aggregati a livello di servizio, tenendo conto dei contenuti del sistema di pesatura degli obiettivi e del loro grado di raggiungimento.
3. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente a titolo di performance organizzativa viene associato ad ogni unità di personale a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ente, esclusi i titolari di P.O., un coefficiente pari ad 1, rapportato proporzionalmente in caso di prestazioni part-time e prestazioni inferiori all'anno, almeno pari a tre mesi. Il budget individuale viene quindi determinato secondo il seguente calcolo:

FONDO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA x COEFFICIENTE DEL SINGOLO
SOMMATORIA COEFFICIENTI DEL PERSONALE DI TUTTO L'ENTE

4. Definito il budget teorico del singolo, che verrà proporzionalmente ridotto in caso di raggiungimento parziale degli obiettivi, i premi relativi alla Performance organizzativa sono distribuiti secondo il punteggio A) raggiunto nelle schede di valutazione del personale dei livelli redatte dai titolari di P.O. dell'Ente, in considerazione del comportamento del dipendente nel concorso all'effettivo raggiungimento degli obiettivi individuati ed assegnati dal Piano della Performance dell'Ente e validati dal Nucleo di Valutazione, fatta salva un'apprezzabile partecipazione del dipendente al raggiungimento degli stessi.



5. La valutazione della performance individuale è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione; la posizione organizzativa, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore.

6. Le risorse complessivamente destinate alla performance individuale sono decurtate della somma necessaria a riconoscere la maggiorazione prevista all'art. 69 del CCNL 21.05.2018; al fine di quantificare tale somma garantendo che la misura di detta maggiorazione non risulti inferiore al 30% del valore medio pro-capite del premio individuale attribuito al personale valutato positivamente, la stessa è determinata in ragione del 30% del valore teorico pro-capite individuale complessivamente destinato alla performance individuale calcolato, in analogia a quanto previsto al comma 4, secondo la seguente formula:

FONDO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE

SOMMATORIA COEFFICIENTI DEL PERSONALE DI TUTTO L'ENTE

7. Tale maggiorazione sarà assegnata al 10% (arrotondata all'unità superiore se decimale uguale o superiore a 0,5) del personale partecipante al premio della performance individuale, a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti uguale o superiore al 90%. In caso di parità di punteggio, in sede di conferenza dei Responsabili di Servizio, verrà stabilito a chi attribuire il premio di maggiorazione;

8. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente a titolo di performance individuale, il fondo complessivamente destinato ad essa, opportunamente decurtato delle somme destinate alla differenziazione del premio individuale per effetto del precedente punto, è suddiviso tra il personale a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ente, esclusi i titolari di P.O., in analogia a quanto previsto al comma 4, secondo il seguente calcolo:

FONDO NETTO PERFORMANCE INDIVIDUALE x COEFFICIENTE DEL SINGOLO

SOMMATORIA COEFFICIENTI DEL PERSONALE DI TUTTO L'ENTE

9. Definito il budget del singolo, i premi relativi alla Performance individuale sono distribuiti secondo il punteggio complessivo raggiunto nelle schede di valutazione del personale dei livelli redatte dai titolari di P.O. dell'Ente.

10. La performance, organizzativa ed individuale, verrà erogata secondo i seguenti parametri:

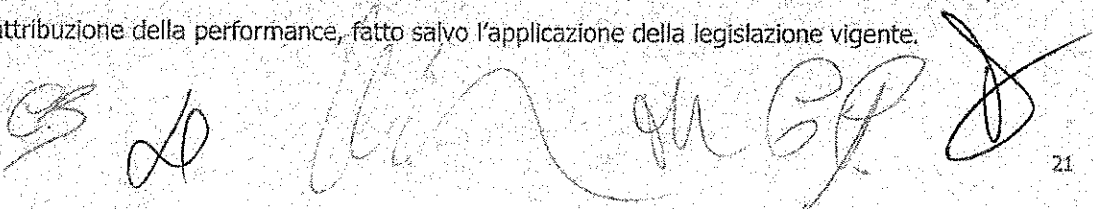
Valutazioni uguali o superiori al **90%**: 100% del budget individuale;

Valutazione tra il **70%** e il **89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;

Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di premialità.

11. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance.

12. Il personale assente dal servizio per periodi superiori ai 6 mesi, siano essi continuativi o meno, non partecipa all'attribuzione della performance, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.



13. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

14. 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.

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

16. Le parti concordano che i risparmi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengano così redistribuiti: € 300 cadauno a tutti i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione pari o superiore al 90%, senza distinzione di settore di appartenenza, considerando proporzionalmente eventuali prestazioni part-time e prestazioni inferiori all'anno.

17. L'eventuale quota residua costituisce economia dell'anno da riportare nel fondo dell'anno successivo, nel limite della quota finanziata da parte stabile del fondo.

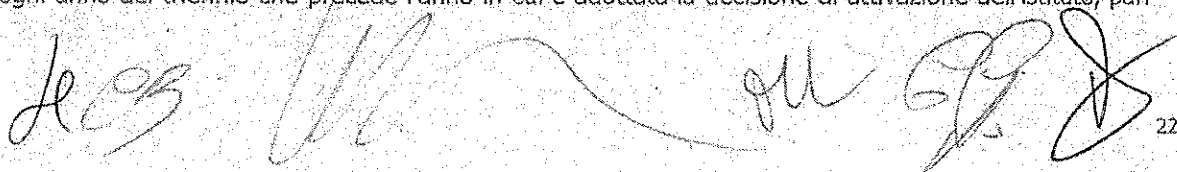
Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge (importo massimo destinato: € 607,01 compensi censimento Istat ed € 997,73 compensi progettazione interna)

Le Parti concordano che gli incentivi previsti a titolo di compenso censimento Istat vengano liquidati tra il personale costituente l'Ufficio di Censimento tenuto conto anche delle circolari Istat.

Per i compensi relativi all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 si rinvia alle tabelle riguardanti i criteri di riparto approvate con l'apposito regolamento comunale adottato con deliberazione G.C. n. 77 del 10/07/2017.

Art. 24- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (importo massimo destinato su base annua € 3.000,00)

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 risorse decentrate e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti pari da € 3.000,00, è utilizzato, a decorrere dal 01.12.2019, in base ai seguenti criteri **validi solo per l'anno 2019**.
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 pari a ventiquattro mesi, compreso il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione del Comune.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione della performance, per ogni anno del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, pari



almeno al 80% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente, oltre l'anno di riferimento.

Al fine di tenere conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, le parti concordano di attribuire un punto per ogni anno di servizio presso l'Ente, che verrà sommato al punteggio di cui al comma successivo.

A tal fine il personale è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio complessivo ottenuto in base al vigente metodo di valutazione per ogni singolo anno del triennio che precede l'anno a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto conto, nel seguente ordine, dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- Maggiore età anagrafica;
- Anzianità di servizio.

Al fine di garantire trattamenti equi tra le varie categorie, si stabilisce che:

per le categorie A e B la permanenza minima nella categoria in godimento è pari a due anni;

per la categoria C la permanenza minima nella categoria in godimento è pari a tre anni;

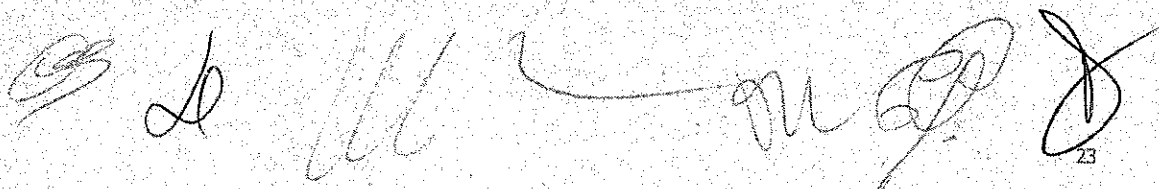
per la categoria D la permanenza minima nella categoria in godimento è pari a quattro anni;

per i titolari di Posizione Organizzativa la permanenza minima nella categoria in godimento è pari a cinque anni;

5. 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. 25 – Criteri relativi alla Formazione (Confronto)

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 IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE

Art. 26 - Eccedenza di Personale

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.

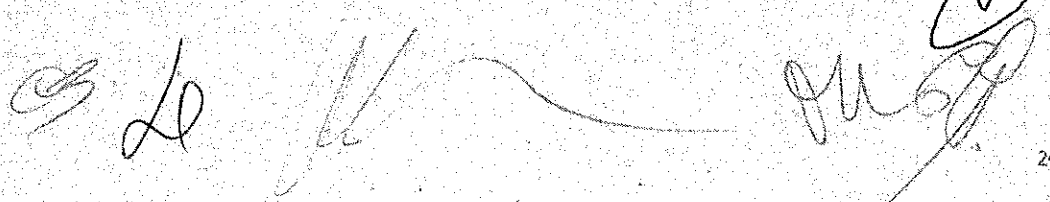
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 27 - 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. 28 - 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 (posizioni organizzative e non). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:

Propositivi su:

- 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.

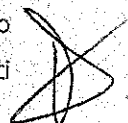
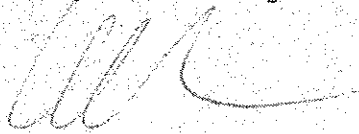
Consultivi, formulando pareri su:

- 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.

5. 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 ed è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

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

Art. 29 - Tutela della Privacy

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, come aggiornato dal D.Lgs. n. 101/2018, e dal regolamento Ue 679/2016.

Art. 30 – Orario di lavoro flessibile

Nell'ambito della maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è individuata una fascia di flessibilità in entrata tra le ore 08.00 e le ore 8.30, con conseguente recupero in uscita al termine della giornata lavorativa. Lo stesso criterio di flessibilità è applicabile anche nella pausa pranzo che varia da mezz'ora ad un'ora.

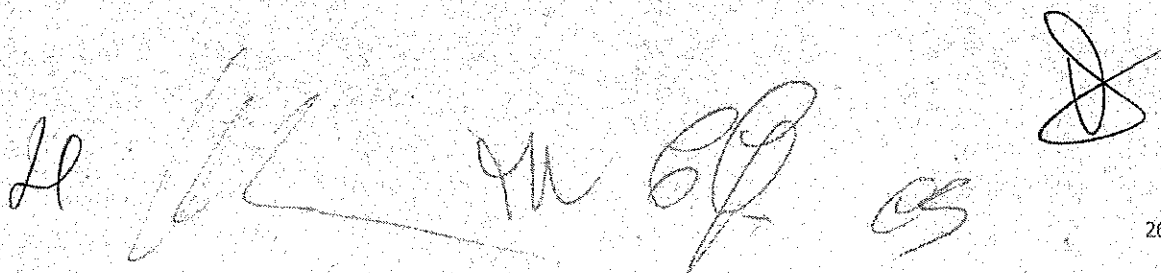
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 31- Monitoraggio e verifiche

Le Parti che hanno sottoscritto il presente CCI si incontreranno su richiesta di una delle parti al fine di una eventuale verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti.

Art. 32 - Norme finali

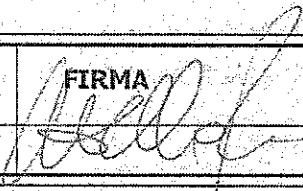
Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali e viene pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente dell'Amministrazione Comunale, dandone comunicazione con avviso esposto nelle bacheche delle varie strutture comunali.

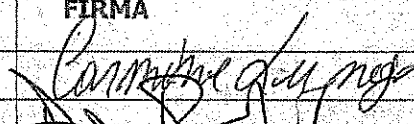



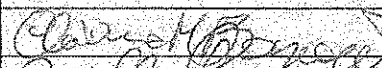

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Varallo

Data: 27.11.2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Dott.ssa Mariella Rossini	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
C.G.I.L. - FP	Lungo Carmine	
C.I.S.L. - FP	De Felice Marco	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
Bascapè Chiara Maria		
Cavallo Giacomino		
Longhini Manuela		