



**CITTÀ DI VARALLO  
PROVINCIA DI VERCELLI**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI VARALLO  
ANNUALITA' 2018**

Premesso che:

- in data 21.11.2018 è stata siglata l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Varallo per l'annualità 2018;
- il Revisore del conto con verbale in data 26.11.2018 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L.;
- la Giunta, con Deliberazione n. 173/2018, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott.ssa Mariella Rossini, alla sottoscrizione definitiva del C.C.I.

In data 12.12.2018 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

Rastelli Marinella

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 2018, 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.

**Prendendo atto che la sottoscrizione del contratto interviene a Dicembre, e quindi ad anno ormai concluso per l'applicazione della maggior parte degli istituti economici (corrisposti mensilmente), le parti concordano che l'utilizzo degli istituti a carattere economico fa riferimento ai contratti nazionali e integrativi previgenti, ove non palesemente in contrasto con il nuovo CCNL 21.05.2018, al fine di non creare difficoltà applicative.**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di Gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto triennale 2019-2021, allo scopo di realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

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

**ART. 1 – DETTAGLIO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018**

Con determinazione N. 700 del 20.11.2018 sono state quantificate le risorse decentrate per l'anno 2018 come segue:

**RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ**

<b>Risorse storiche</b>	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	<b>320.152,53</b>
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.645,14
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018	3.095,71
<b>Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)</b>	<b>4.740,85</b>

<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	3.514,81
<b>Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)</b>	<b>3.514,81</b>
<b>DECURTAZIONI – a detrarre</b>	
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>0,00</b>
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>328.408,19</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	0,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	421,74
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>421,74</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	992,59
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	24.135,72
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>25.128,31</b>
<b>II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>25.550,05</b>

<b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>353.958,24</b>
---	-------------------

<b>DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI</b>	
<b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010</b>	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	<b>21.745,86</b>
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	
<b>IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>303.569,26</b>
<b>V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>332.212,38</b>

In sede di contrattazione e secondo le direttive impartite alla delegazione di parte pubblica con deliberazione di Giunta n. 158 del 16.11.2018, le parti concordano di integrare le risorse variabili nei limiti dell' 1,2% del monte salari del 1997 quantificando per il 2018 l'incremento in € 5.652,48= (determinato al netto della maggiore spesa destinata alle P.O. nell'anno 2018 pari ad € 4.695,61=), per cui il totale generale del fondo anno 2018 ammonta ad € **337.864,86**.

#### **ART. 2 – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018**

Il Contratto decentrato di riferimento prevede, ex art. 68 CCNL 21.05.2018, l'utilizzo dei seguenti istituti:

- Fondo progressioni orizzontali consolidate ante 2011, CCNL 01.04.1999, per un importo massimo utilizzato nel fondo di € 90.811,11=;
- fondo indennità di comparto, CCNL del 22/01/2004 art. 33 per un importo massimo utilizzato nel fondo di € 25.035,56 =;
- fondo specifiche responsabilità (vecchio art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL del 01.04.1999), in base al vigente "Regolamento comunale disciplinante l'attribuzione del compenso per specifiche responsabilità" per un importo di € 22.000,00=;
- fondo specifiche responsabilità, (vecchio art. 17 comma 2 lettera 1) del CCNL del 01.04.1999), per un importo di € 1.200,00=;
- indennità di turnazione, indennità condizioni di lavoro (maneggio valori, indennità rischio), indennità pronta reperibilità, premi correlati alla performance (vecchio art. 17 CCNL 01.04.1999);
- indennità di funzione polizia locale art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018;
- Indennità di servizio esterno Polizia Locale art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018;
- indennità personale educativo asilo nido CCNL 14.09.2000 per un importo di € 1.770,91;
- indennità personale educativo asilo nido CCNL 05.10.01 per un importo massimo utilizzato nel fondo di € 1.363,68=;
- incentivi per funzioni tecniche, art. 113 D.Lgs. 50/2016 in base a regolamento comunale approvato con deliberazione di Giunta n. 77 del 10/07/2017;

Le risorse per la contrattazione integrativa dell'anno 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

### **CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

#### **INDENNITA' ART. 31 COMMA 7 CCNL 14.09.2000 PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO**

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 1.770,91
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 31 comma 7 CCNL 14.09.2000
- criteri di attribuzione: € 61,97 indennità mensile x 11 mesi
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: ampliamento del servizio asilo nido rivolto all'utenza anche al mese di luglio.

#### **INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' PROFESSIONALI CATEGORIE D C B**

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 22.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: vecchio art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999 ora art. 70 quinquies, primo comma, CCNL 21.05.2018.
- criteri di attribuzione: il compenso per le specifiche responsabilità è determinato secondo il vigente regolamento interno in valori annui lordi sino ad un massimo di euro 2.500,00= per l'anno 2018; tale limite costituisce il massimo individuale, anche nel caso di conferimento allo stesso soggetto di più incarichi. Fermo restando il valore complessivo dell'indennità per specifiche responsabilità attribuite annualmente dalla contrattazione integrativa, il valore individuale della suddetta indennità viene proporzionato in funzione del punteggio complessivo da ciascuno conseguito fino ad esaurimento della somma stanziata. Esso viene graduato in relazione al punteggio ottenuto dalla pesatura operando la seguente formula:  $2.500,00:100 \times (\text{punteggio ottenuto})$ , oppure 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)
- interesse specifico per la collettività: accrescimento della professionalità del personale per garantire al meglio i servizi rivolti all'utenza e, contestualmente, responsabilizzare i medesimi nei confronti dei destinatari dei provvedimenti amministrativi.

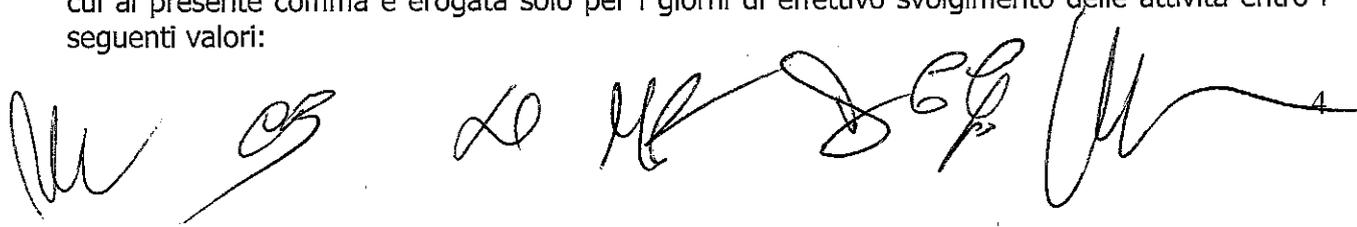
#### **INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' PROFESSIONALI CATEGORIE D C B**

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 1.200,00
- Riferimento alla norma del CCNL: vecchio art. 17 comma 2 lettera i) CCNL 01.04.1999, ora art. 70 quinquies, secondo comma, CCNL 21.05.2018.
- criteri di attribuzione: rapportato all'attribuzione specifica di compiti nei settori dell'Anagrafe, Stato civile e dei Tributi, nel limite massimo individuale di € 300,00 per il 2018;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: accrescimento della professionalità del personale per garantire al meglio i servizi rivolti all'utenza e, contestualmente, responsabilizzare i medesimi nei confronti dei destinatari dei provvedimenti amministrativi.

#### **INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO:**

##### **MANEGGIO VALORI**

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 312,00
- Riferimento alla norma del CCNL: vecchio art. 36 CCNL 14.09.200, ora art. 70 bis, CCNL 21.05.2018;
- Criteri di attribuzione: 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:



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

- l'indennità verrà erogata mensilmente in base alle giornate di effettivo esercizio della funzione, nel mese successivo a quello di riferimento.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare i rischi personali connessi alla custodia ed al maneggio di denaro contante di proprietà dell'Ente.

#### RISCHIO

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 7.790,34
- Riferimento alla norma del CCNL: vecchio art. 17, comma 2, lettera d) CCNL 01.04.1999, ora art. 70 bis, CCNL 21.05.2018;
- criteri di attribuzione: fino alla data di sottoscrizione del contratto di cui alla presente ipotesi, sono stati attribuiti € 30,00 mensili agli operai (cantonieri), a tutti gli addetti dell'Ufficio Tecnico comunale a motivo degli specifici rischi sui sono esposti durante i sopralluoghi esterni, ed altresì agli addetti di Casa Serena (personale amministrativo escluso).  
Dal mese successivo alla data della sottoscrizione del contratto di cui alla presente ipotesi, l'indennità verrà erogata mensilmente in base alle giornate di effettiva esposizione al rischio. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, 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. 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 nel mese successivo a quello di riferimento, con i seguenti valori:
  - 1 € al giorno
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare particolari situazioni di rischio per la salute e l'integrità fisica nell'ambito dell'ambiente di lavoro.

#### INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 0,00
- Riferimento alla norma del CCNL: dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018
- il compenso è riconosciuto dal 31.12.2018 a valere per il 2019 per le attività di:
  - 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.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità 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%;

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.

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, che avverrà con cadenza mensile.

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 (max CCNL € 3000,00);
  - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
- interesse specifico per la collettività: accrescimento della professionalità del personale per garantire al meglio i servizi rivolti all'utenza e, contestualmente, responsabilizzare i medesimi nei confronti dei destinatari dei provvedimenti amministrativi.

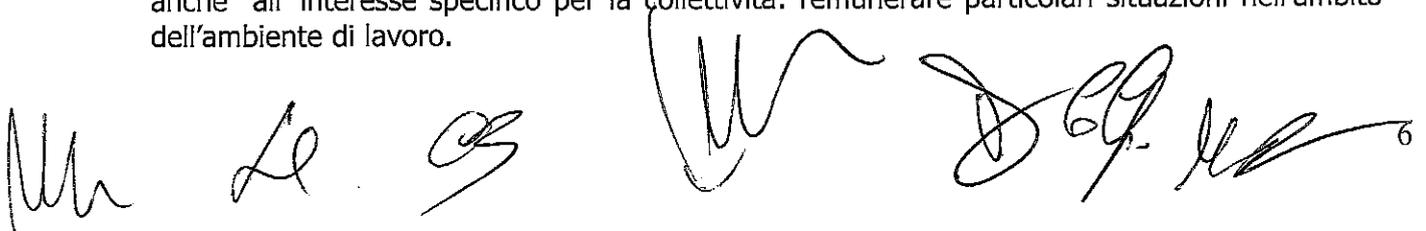
**INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE**

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 0,00
- Riferimento alla norma del CCNL: dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018
- il compenso giornaliero è riconosciuto dal 31.12.2018 a valere per il 2019 al personale della polizia locale, 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.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Servizio, sentito il Comandante della Polizia Locale, previa verifica della previsione delle risorse economiche all'interno del fondo decentrato. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata mensilmente, il mese successivo a quello di riferimento, su attestazione del Comandante dei Vigili.

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare particolari situazioni nell'ambito dell'ambiente di lavoro.



### INDENNITA' DI TURNO

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 45.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: vecchio art. 17, comma 2, lettera d) CCNL 01/04/1999 ora art. 68 comma 2, lettera d), CCNL 21.05.2018;
- criteri di attribuzione: indennità oraria erogata al personale che presta la propria attività in servizi organizzati in turni (polizia municipale, asilo nido, casa di riposo)
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: ampliamento dei servizi con espansione delle ore a disposizione della collettività.

### INDENNITA' REPERIBILITA' CALAMITA' NATURALI ora SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21.05.2018)

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 500,00
- Riferimento alla norma del CCNL: vecchio art. 17, comma 2, lettera d) CCNL 01/04/1999 ora art. 68 comma 2, lettera d), CCNL 21.05.2018
- Criteri di attribuzione: indennità fissata in € 10,33 per 12 ore al giorno di reperibilità. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva o di riposo settimanale. Detta indennità è frazionabile in misura non superiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, al 10%.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: garantire l'attivazione dei servizi necessari in caso di pronto intervento per calamità naturali e situazioni di allerta.

### INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 992,59 salvo integrazione entro la fine dell'anno in base ai dati effettivi di bilancio (lavori aggiudicati ed impegnati).
- Riferimento alla norma del CCNL: vecchio art. 17, comma 2, lettera g) CCNL 01.04.1999 ora art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21.05.2018 e D.Lgs. 50/2016;  
criteri di attribuzione: compensi correlati alle funzioni tecniche secondo il vigente regolamento interno che prevede di destinare risorse finanziarie in misura non superiore al 2% modulate sull'importo dei lavori posti a base di gara, nonché di ciascun servizio o fornitura.  
In relazione all'importo dei lavori posti a base di gara, la percentuale di cui al comma 1 viene determinata ai sensi della D.G.C. n. 77 del 10/07/2017;
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare il personale alla progettazione interna con conseguenti economie di spesa in favore dell'Ente.

### FONDO NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 6.600,00
- Riferimento alla norma del CCNL: vecchio art.5 del CCNL 31.03.1999 ora art. 68, comma 2, lettera j), CCNL 21.05.2018;
- criteri di attribuzione: 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, nei limiti delle risorse stanziare sul fondo. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90%, oltre a non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente, compreso l'anno di decorrenza della progressione di cui si tratta ed avere un'anzianità minima nell'Ente pari a due anni. A tal fine il personale è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto in base al vigente metodo di valutazione per ogni singolo anno per il triennio 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with a small number '7' at the far right.

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;

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: l'istituto consente di promuovere il merito e di conseguenza effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali forniti all'utenza

**L'istituto decorre dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019.**

#### PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ed INDIVIDUALE

- Importo massimo utilizzato nel fondo € 134.488,66 di cui:  
€ 20.000,00 destinati alla differenziazione del premio individuale ex art. 69, CCNL 21.05.2018;
- Riferimento alla norma del CCNL: vecchio art. 17 CCNL 01.04.1999, ora art. 68, comma 2 lettera a) e b), CCNL 21.05.2018;

criteri di attribuzione: tutti i dipendenti dell'Ente, compresi quelli a tempo determinato, che prestino servizio annualmente per un minimo di 3 mesi, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

Il personale a tempo indeterminato assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla produttività, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla percentuale di part-time.

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.

Non ha diritto a partecipare alla distribuzione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.

Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo del personale a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente eventuali prestazioni part-time e prestazioni inferiori all'anno.

Il budget destinato annualmente alla produttività del singolo, viene determinato come budget teorico secondo i criteri di cui al comma precedente e concorre alla definizione del budget teorico del settore a cui è assegnato.

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 la somma limite di € 20.000,00 è destinata alla differenziazione del premio individuale. La quota di tale maggiorazione rispetto al budget teorico di cui sopra è attribuita al dipendente che abbia raggiunto una valutazione pari o superiore al 90%.

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

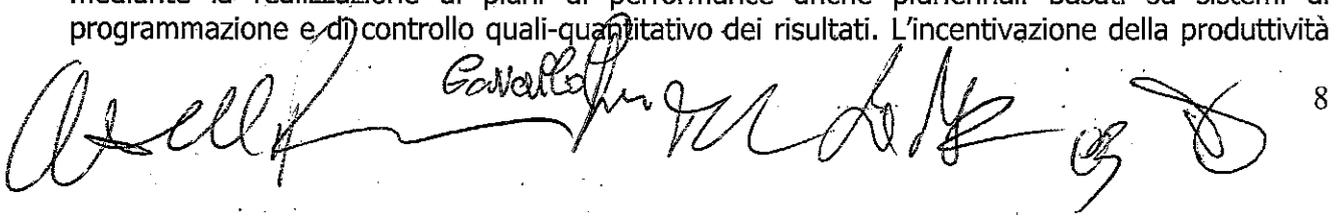
Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.

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.

La eventuale quota residua costituisce economia dell'anno 2018 da riportare nel fondo 2019 nel limite della quota finanziata da parte stabile del fondo;

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: l'istituto consente di promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di performance anche pluriennali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. L'incentivazione della produttività



ed il miglioramento dei servizi, si realizzano attraverso la corresponsione del compenso in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

### **ART. 3 - CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ E CRITERI PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI**

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. 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

Le Posizioni Organizzative sono individuate dal Sindaco, con atto scritto e motivato, 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. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è di 3 anni e può essere rinnovata con le medesime formalità.

La graduazione delle posizioni, di cui è stata data informazione con prot. N. 13317 del 14.11.2018 in applicazione della metodologia approvata dalla Giunta Comunale su proposta del Nucleo di Valutazione, 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

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.

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. 4 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

La valutazione del risultato sarà a cura del Segretario Generale e del Sindaco. L'indennità di risultato è corrisposta per un valore complessivamente non inferiore al 15% dell'indennità di Posizione.

L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%**.

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.

Per valutazioni uguali o superiori al **95%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

### **ART. 5 – FLESSIBILITA' NELL'ORARIO DI LAVORO**

E' confermata la flessibilità dell'orario di lavoro di entrata tra le ore 08.00 e le ore 8.30, con conseguente recupero in uscita al termine della giornata lavorativa.

