

COMUNE DI GROPELLO CAIROLI



Comparto Funzioni Locali Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 Parte giuridica ed economica

Accordo decentrato integrativo parte economica - anno 2019

L'anno duemiladiciannove, il giorno ~~11~~ ¹⁸ del mese di novembre e presso la Sede Municipale del Comune di Groppello Cairoli:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

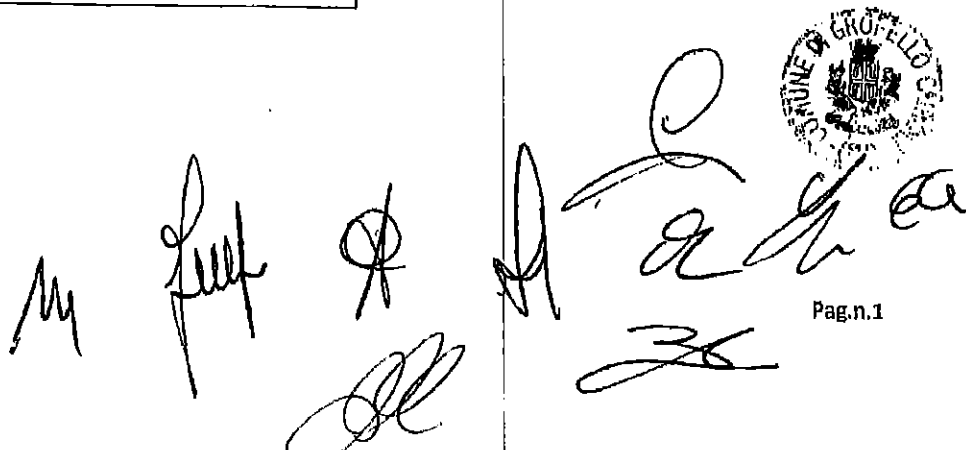
Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Fausta Nigro
2. Componente	Dott.ssa Emanuela Gavana
3. Componente	Ing. Claudio Bruni


- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Fimiani
(CISL FPS)	Sig. Cassinari Antonio
(UIL FPL)	Dott. Poggi Maurizio

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

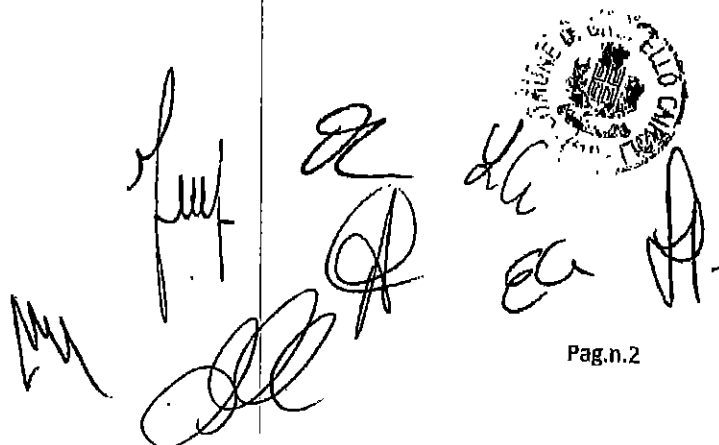
Nominativo
Sig. Leonardo Cammi
Sig. Luigi Orlandi
Sig.ra Iolanda Crisafulli
Sig.ra Silvana Quarone





Sommario

DISPOSIZIONI PRELIMINARI	3
Art. 1 Costituzione della delegazione trattante	4
Art. 2 Vigenza e sfera di applicazione	4
Art. 3 - Interpretazione Autentica	4
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 4 Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali	6
Art. 5 Diritti e libertà sindacali	6
Art. 6 Diritti e agibilità sindacali	7
Art. 7 Partecipazione dei lavoratori	8
TITOLO II - DISPOSIZIONI GENERALI	9
Art. 8 Oggetto e obiettivi	9
Art. 9 Ambito di applicazione	9
Art. 10 Durata - Revisione	9
TITOLO III - RISORSE DECENTRATE	10
Art. 11 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	10
Art. 12 Criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance	10
Art. 13 Criteri specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance - comparto	10
Art. 14 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)	11
Art. 15 Progressione economica orizzontale	12
Art. 16 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)	12
Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)	13
Art. 18 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)	14
Art. 19 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)	14
Art. 20 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)	14
Art. 21 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)	15
Art. 22 Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi	15
(artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018)	15
Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 15, c. 4, lett. v, CCNL 2018)	16
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE	16
Art. 24 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)	16
Art. 25 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)	16
Art. 26 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	17
TITOLO IV - ALTRI ISTITUTI	17
Art. 27 Trattamenti accessori fissati per legge	17
Art. 28 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)	17
TITOLO V - NORME FINALI E TRANSITORIE	18
Art. 29	18
Disposizioni finali	18
ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA	18
ALLEGATO B - CRITERI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	20



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

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

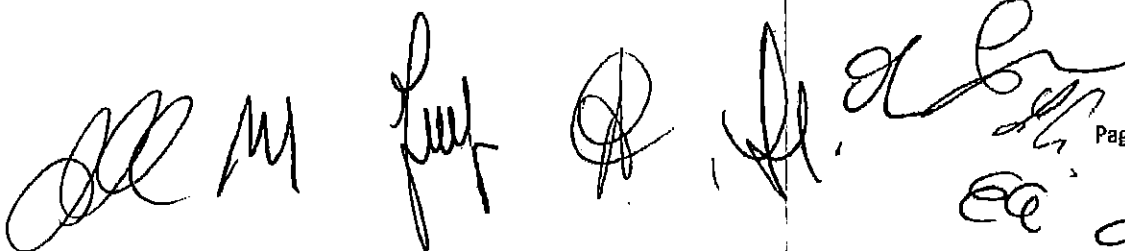

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- 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;
- non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- 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);
- non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

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

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

- Formulazione degli Indirizzi da parte della Giunta Comunale;
- Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
- Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al Revisore del conto, 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).
- Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
- Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
- 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. 1

Costituzione della delegazione trattante

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

Per la parte datoriale:

Segretario Comunale Dott.ssa Fausta Nigro (Presidente)

Responsabile Servizio Economico Finanziario Dott.ssa Emanuela Gavana (Componente e sostituto presidente)

Responsabile Servizio Ambiente e Territorio Ing. Bruni Claudio

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig.ra Silvana Quarone

Sig. Leonardo Cammi

Sig. Luigi Orlandi

Sig.ra Iolanda Crisafulli

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. Americo Fimiani

Sig. Cassinari Antonio

Dott. Poggi Maurizio



Art. 2

Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31/3/1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, si applica con effetto immediato e decorre dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono definite le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21/5/2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

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, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

[Handwritten signatures of the representatives of the Municipality and the unions.]

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

[Handwritten signatures and a circular stamp]



TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. I contingenti minimi di personale per garantire i Servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
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.	Professionalità: Collaboratori amministrativi o istruttori amministrativi Contingenti: 1 dipendente
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.	Professionalità: Collaboratori amministrativi o istruttori amministrativi Contingenti: 1 dipendente
Polizia Locale	Servizio di Pronto Intervento	Contingenti: 1 unità in servizio esterno

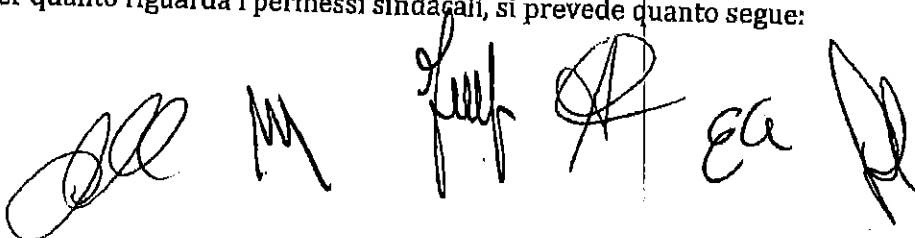
Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- i responsabili 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;
 - i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente la comunicazione dello sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - durante lo sciopero i responsabili dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - 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;
 - in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme 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:



- i permessi sindacali retribuiti dei 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;
 - in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative e consultazioni rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, 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:
- 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;
 - l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - 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;
 - 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..

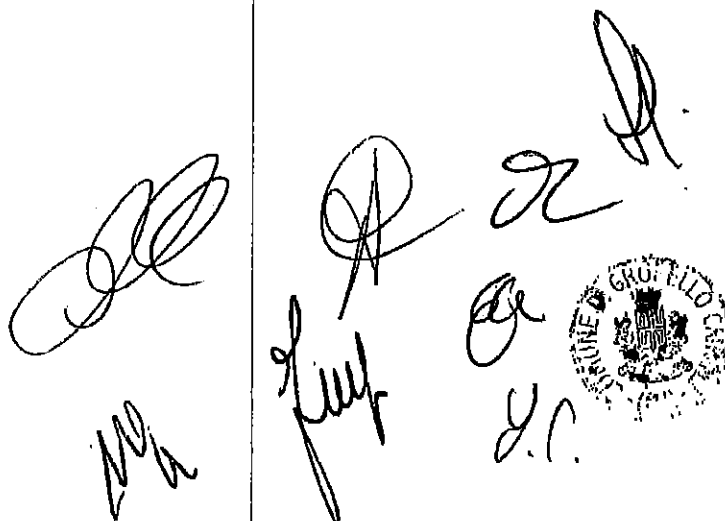


Pag.n.7

Art. 7

Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - Promozione delle pari opportunità;
 - Qualità dei servizi erogati;
 - 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.

The bottom right section of the page contains several handwritten signatures in black ink. To the right of these signatures is a circular official stamp. The stamp features a central emblem and the text "GRUPPO ILO" at the top and "CENTRO" at the bottom. The signatures are written in various styles, some appearing to be initials or full names.

TITOLO II - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 8

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito CDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 9

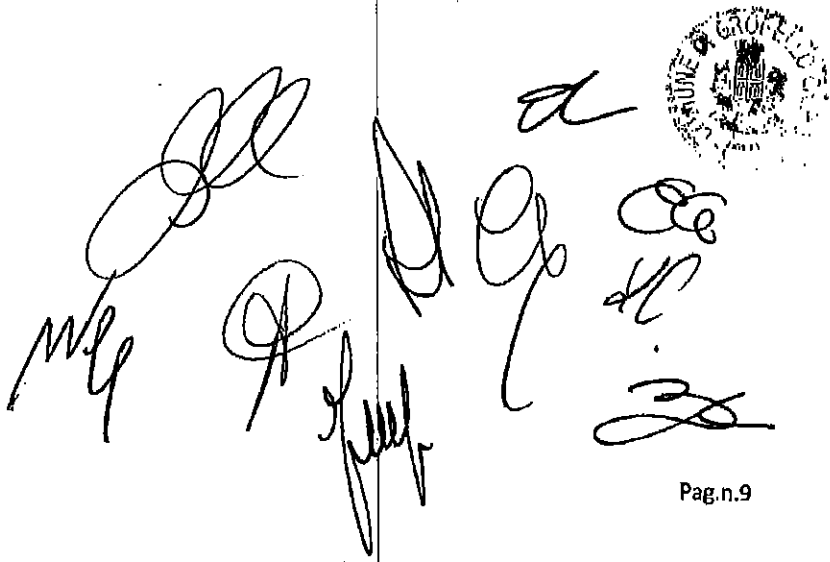
Ambito di applicazione

1. Il presente CDI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Gropello Cairoli (PV) con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 10

Durata - Revisione

1. Il presente CDI concerne il periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, per la parte giuridica; l'anno 2019 per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
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.



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, arranged in a row. To the right of the signatures is a circular official stamp of the Comune di Gropello Cairoli, containing the text 'COMUNE DI GROPELLO CAIROLI' and a central emblem.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

Art. 11

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 e c. 2 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 12

Criteria generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

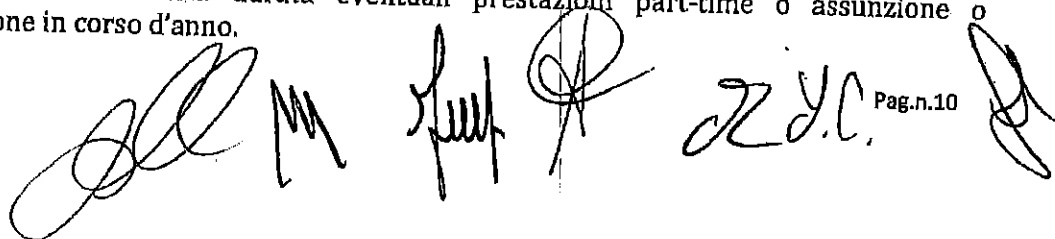
1. Le parti danno atto del rispetto di quanto disposto dall'art. 68, comma 3, del CCNL riferito alla sola parte variabile.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti concordano che per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance si applica il sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 28/12/2018.
4. Il procedimento di valutazione del personale si conclude, di norma, entro marzo di ogni anno mentre l'erogazione della produttività si liquida, di norma, entro aprile di ogni anno.

Art. 13

Criteria specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance - comparto

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione vigente. 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. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.



 Pag.n.10

3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali effettuati nell'anno di riferimento, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. La verifica dell'impatto dei periodi di assenza dal servizio, anche non continuativa, è ricondotta alla valutazione del Responsabile in sede di espressione del giudizio sull'apporto qualitativo al raggiungimento degli obiettivi di performance, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
5. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
6. Tale budget viene ridotto delle risorse necessarie all'applicazione dell'istituto della differenziazione della performance individuale, come definita al successivo art. 14.
7. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari o superiore al 50%.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

9. Gli avanzi generati dalle valutazioni pari o inferiori al 90% vengono distribuiti tra il personale che ha conseguito valutazioni superiori al 90%. Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi sono distribuiti al personale con valutazione superiore al 80%. In caso contrario, le risorse rappresentano economia. Tali economie singolarmente attribuite ad altri dipendenti non possono superare il valore di performance dello stesso.
10. Il premio individuale così come sopra determinato è attribuito proporzionalmente all'articolazione full/part-time del valutato.
11. In caso di ricorso, presentato nei termini previsti dal Sistema di valutazione vigente, l'applicazione del riparto avanzi di cui al comma 9 è rinviato alla definizione del ricorso stesso.

Art. 14

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di premio loro spettante.
2. Detta maggiorazione viene fissata nella misura del 30% del valore medio-procapite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 10% delle unità di personale interessato dai processi di valutazione (con arrotondamento all'unità superiore).

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 15

Progressione economica orizzontale

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo; che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. I criteri di riconoscimento delle Progressioni economiche sono riportati nell'allegato A del presente contratto.
3. Le risorse economiche destinate al presente Istituto contrattuale sono determinate, nel triennio 2019-2020-2021, dai budget istituiti.
Per l'anno 2019 è stato previsto l'importo di € 5.400,00, per effettuare le seguenti progressioni:
 - n. 3 dipendenti appartenenti alla categoria B, di cui:
 - n. 1 in categoria B1 e n. 2 in categoria B3;
 - n. 3 dipendenti appartenenti alla categoria C;
 - n. 1 dipendente appartenente alla categoria D.

Art. 16

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni, cumulabili tra loro, e sarà erogata quadrimestralmente.
2. Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
3. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali e/o esterne.
4. L'indennità di cui al precedente comma è erogata, solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, per un importo pari a 1,50 € al giorno per rischio basso e pari a 3,00 € al giorno per rischio più elevato, tenuto conto del Documento di Valutazione del Rischio, come "pesato" dal Datore di lavoro.
5. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Servizio trasmettere apposita rendicontazione all'ufficio personale.
6. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
7. Le Parti danno atto che nell'organico dell'Ente al momento vi è una sola unità di personale che svolge attività lavorativa disagiata (addetto al servizio trasporto).
8. L'indennità di cui al precedente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, per un importo pari a 1,50 € al giorno.
9. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Servizio trasmettere apposita rendicontazione all'ufficio personale.
10. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata al valore delle somme movimentate dall'economista e altri agenti contabili dell'Ente (con riferimento alla resa dei conti dell'esercizio precedente). Si individuano le seguenti indennità connesse alle fasce dei valori trattati dagli agenti contabili:

Indennità €/giorno	Valore maneggio
€ 0,00	Da 0 a € 1.000,00
€ 1,00	Da € 1.001,00 a € 3.000,00
€ 1,10	Da € 3.001,00 a € 6.000,00
€ 1,20	Oltre € 6.001,00

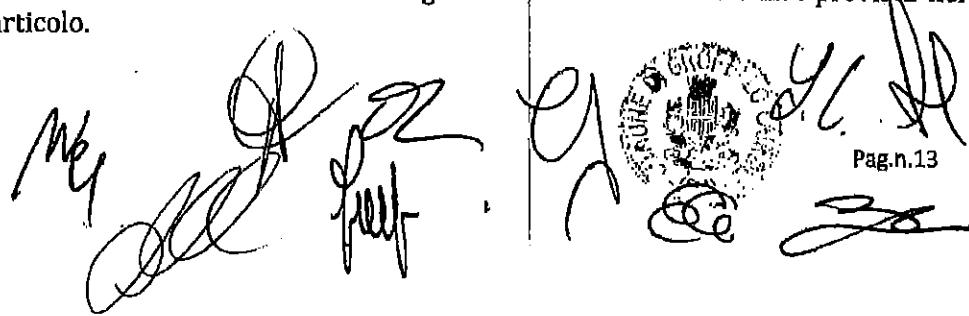
Per l'economo viene riconosciuta l'indennità € 2/giorno.

11. L'indennità di cui al precedente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
12. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Servizio trasmettere apposita rendicontazione all'ufficio personale.

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B e C, non titolare di PO, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
 - Al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni caratterizzate da autonomia operativa all'interno di processi aventi complessità organizzativa e/o rilevanza esterna;
 - Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che comportano responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, da svolgersi in autonomia operativa e organizzativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'area di appartenenza. Tali procedure di lavoro devono altresì essere caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.
2. L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale € 2.500,00.
3. L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2019 il budget assegnato a tali indennità è pari ad € 9.000,00.
4. Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno, sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente le indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione. Nell'anno successivo alla valutazione, al personale che non avrà acquisito almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità, secondo la metodologia qui di seguito trattata.
5. L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti.
6. L'indennità di cui al precedente comma è erogata, per l'anno 2019, nel mese di dicembre. Qualora le tempistiche burocratiche non ne consentano la quantificazione in tempo utile, le stesse saranno erogate nel mese di gennaio 2020.
7. Per gli anni successivi l'indennità, a seguito della sottoscrizione del CDI parte economica di competenza, sarà erogata in mensilità.
8. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
9. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle PO, finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular official stamp with a central emblem and some illegible text around the perimeter. Below the stamp, the text 'Pag.n.13' is printed.

10. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della PO, mediante provvedimento di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio personale per l'erogazione dei compensi.
11. Si riconosce un'indennità al lavoratore, pari ad € 250,00, che non risulti incaricato né di posizione organizzativa né di altra tipologia di indennità per specifica responsabilità, per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe nonché di Responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi.
12. La medesima indennità viene riconosciuta in € 150,00 in caso di delega parziale agli Ufficiali di Stato Civile ed Anagrafe.
13. L'indennità di cui al precedente comma è erogata con cadenza annuale.

Art. 18

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a. l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.lgs. 81/2008;
 - b. coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - c. coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - d. il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 19

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 20

Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)

1. L'orario flessibile va inteso come istituto di conciliazione che consente al dipendente una maggiore flessibilità in entrata, fermo restando la necessità di effettuare le ore previste dal contratto di lavoro.
2. L'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fascia temporale di flessibilità in entrata. Tale fascia per il Comune di Gropello Cairoli è pari a 30 minuti in entrata.

3. Essa può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna, fino a 30 minuti per l'entrata mattutina rispetto all'orario di primo ingresso.
4. Oltre la fascia di flessibilità pre-autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal Responsabile di Servizio competente.
5. In caso di reiterato ritardo non autorizzato, si procede alla decurtazione dello stipendio e ad avviare i procedimenti disciplinari previsti dalla normativa vigente.
6. L'entrata antecedente al margine inferiore della flessibilità non viene conteggiata;
7. Non usufruiscono dell'istituto della flessibilità le seguenti categorie di dipendenti:
 - Operai;
 - Addetti al trasporto alunni;
 - Agenti di Polizia Locale.

Art. 21

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a. mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b. mediante ulteriore potenziamento dell'utilizzo di strumenti tecnologici.



Art. 22

Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ogni posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria).
2. Per la metodologia di pesatura delle Posizioni si applica quanto approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 28/12/2018 avente ad oggetto "Approvazione metodologia di pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Gropello Cairoli".
3. Le Posizioni Organizzative sono disposte con provvedimento motivato dal Sindaco a dipendenti appartenenti alla categoria D.
4. La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa avviene nei seguenti casi:
 - a. a seguito di valutazione negativa ed inferiore alla sufficienza;
 - 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.
5. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è di 3 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.

Pag. n. 15

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.

Art. 23

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 15, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O.
3. La quota destinata all'erogazione della retribuzione di risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
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.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 24

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via ordinaria e continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.
3. La misura dell'indennità è di 2,00 € giorno e viene corrisposta con cadenza annuale.
4. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Servizio trasmettere con cadenza quadrimestrale, entro il decimo giorno successivo, apposita rendicontazione Servizio Economico Finanziario.

Art. 25

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Locale, è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - a. del grado rivestito e delle connesse responsabilità;



- b. delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. La presente indennità non è cumulabile con la indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies.
 4. Per tale indennità viene previsto l'importo massimo annuo di € 600,00 da attribuire, da parte del Responsabile del Servizio, a massimo n. 1 dipendente appartenente al servizio di Polizia Locale.
 5. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 26

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, considerato che il Comune di Gropello Cairoli aderisce alla Convenzione del Servizio associato PL 'dei Cairoli e del Siccomario', si decide di rinviare alla disciplina regolamentare della Convenzione.

TITOLO IV - ALTRI ISTITUTI

Art. 27

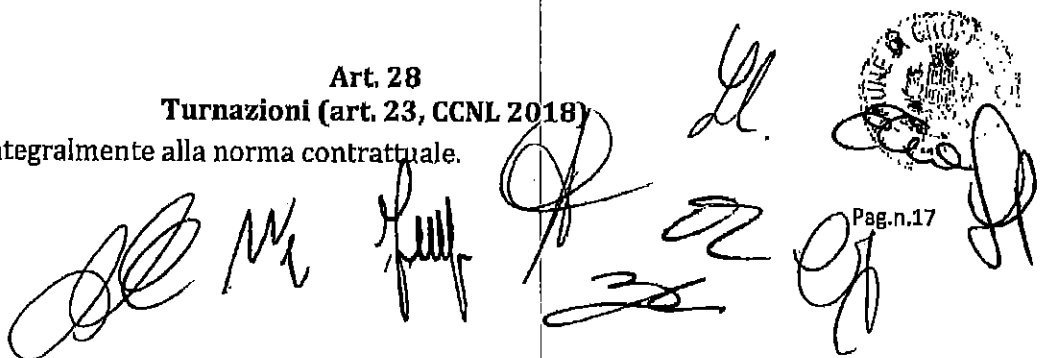
Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - b. gli incentivi per attività di accertamento IMU e TASI di cui al comma 1091 della L. 145/2018.
 - c. Indennità educatrici.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Servizio competente. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
3. Per quanto non espressamente previsto, si rinvia alla norma contrattuale e alla regolamentazione interna.
4. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. c) CCNL 2018.
5. Per l'anno 2019 non sono previsti stanziamenti per i punti a) e b) indicati al comma 1, mentre per il punto c) viene erogato l'importo totale annuo pari ad € 1.801,00 per n. 2 educatrici (importo che si prevede in riduzione dall'anno 2019, fino alla eliminazione della voce nell'anno 2021, a seguito delle cessazioni di n. 2 educatrici per quiescenza).

Art. 28

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Si rinvia integralmente alla norma contrattuale.



Pag.n.17

TITOLO V – NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 29

Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

All'interno del Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, è istituito un Fondo destinato alle progressioni orizzontali a garanzia di un sistema meritocratico di avanzamento di carriera, nel rispetto delle selezioni annuali o periodiche.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

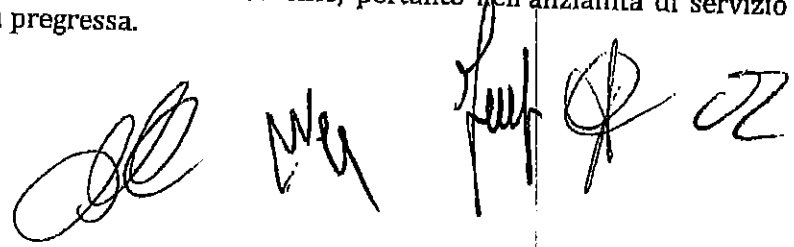
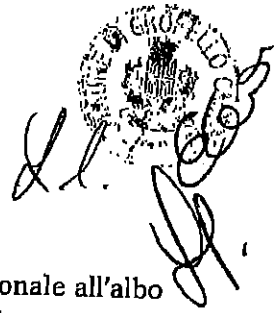
- per la categoria A, dalla posizione A1 alla posizione A6;
- per la categoria B, dalla posizione B1 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla posizione C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla posizione D1 alla posizione D7.

La selezione sarà indetta con apposito avviso pubblicato a cura dell'ufficio personale all'albo pretorio on line per gg cinque; i dipendenti dovranno presentare apposita istanza entro i tempi di pubblicazione dell'avviso.

Possono partecipare alla selezione i dipendenti in possesso, al 1° gennaio dell'esercizio oggetto di valutazione, del requisito di un periodo minimo di permanenza in servizio a tempo indeterminato, nella posizione economica in godimento, da almeno 24 mesi.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento e presso il Comune di Gropello Cairoli, si considera quanto segue:

- a. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b. il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.



Nell'arco del triennio 2019-2021 ciascun dipendente non potrà partecipare a più di 1 scorrimento.

Per poter concorrere alle progressioni economiche orizzontali, all'interno di ciascuna categoria, i dipendenti a tempo indeterminato devono possedere tutti i seguenti requisiti generali maturati nel triennio antecedente all'annualità 2019:

- non aver avuto procedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale,
- non aver superato nr. 140 giorni di assenza dal servizio escluse:
 - ferie,
 - congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001
 - permessi di cui alla legge 104/92;
 - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio assenze;
 - malattia conseguente a grave patologia;
 - permessi e distacchi sindacali;
- aver conseguito almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance individuale nell'anno precedente la progressione orizzontale.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto della propria categoria.

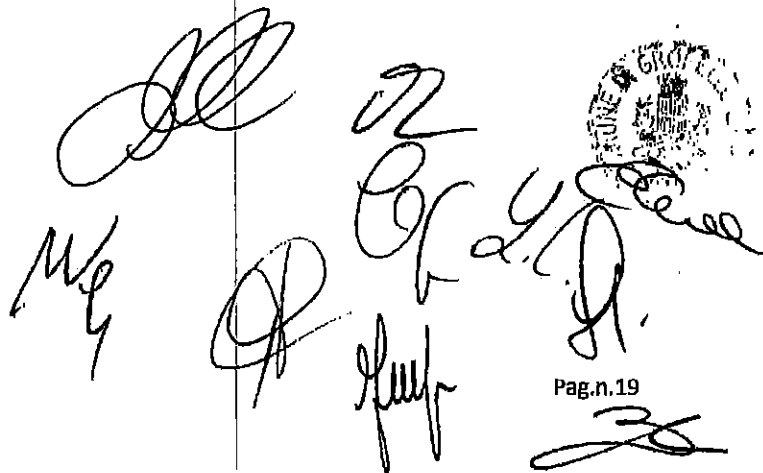
A parità di punteggio conseguito, sarà assegnata ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti, con il seguente ordine:

1. anzianità di permanenza nella categoria economica in godimento;
2. anzianità di servizio;
3. anzianità anagrafica.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria a cura dell'ufficio personale, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.

Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione di questo istituto, in quanto finanziati dalla parte stabile del fondo, sono riassegnati al fondo dell'anno successivo.



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular official stamp with some illegible text inside. Below the stamp, the text 'Pag.n.19' is printed, followed by another handwritten signature.

ALLEGATO B - CRITERI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

FATTORI DI VALUTAZIONE

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

Livello di strategicità nel contesto organizzativo dell'Ente

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Caratteristiche e complessità delle mansioni svolte
Tipologia, quantità e frequenza delle relazioni
Grado di integrazione nei processi e nelle attività
Rapporti con l'utenza

RESPONSABILITA' GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA

Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale
Grado di responsabilità

La quantificazione della specifica responsabilità è graduata su base percentuale (50 punti = 100%)

L'Ente propone o conferma annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.

Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono obbligatoriamente con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

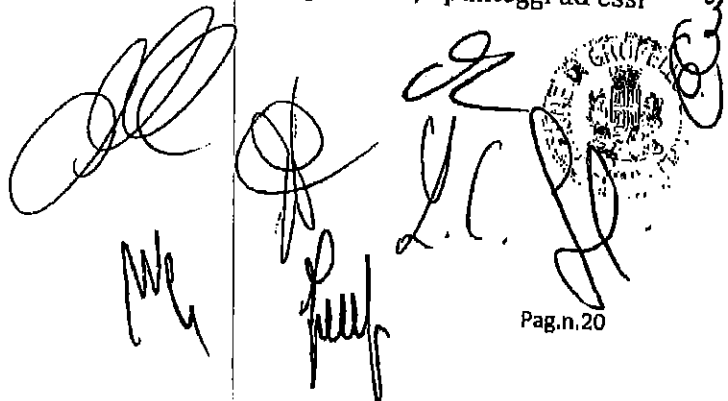
L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Servizio, sentito il Segretario. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio gestione giuridica del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla R.S.U. e alle OO.SS.

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

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

- determinazione del budget;
- ripartizione del budget correlata al punteggio.

La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata dal Responsabile di Servizio competente mediante i criteri di cui sopra, utilizzando la seguente "SCHEMA SPECIFICHE RESPONSABILITÀ" nella quale sono indicati, oltre agli elementi di pesatura, i punteggi ad essi abbinati:



SCHEDA SPECIFICHE RESPONSABILITA'
--

DENOMINAZIONE UFFICIO	
SERVIZIO DI APPARTENENZA	

ELEMENTI DI PESATURA	VALUTAZIONE
-----------------------------	--------------------

COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA	
Livello di strategicità nel contesto organizzativo dell'Ente PUNTEGGIO DA 1 A 7	

COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	
Caratteristiche e complessità delle mansioni svolte PUNTEGGIO DA 1 A 8	
Tipologia, quantità e frequenza delle relazioni PUNTEGGIO DA 1 A 5	
Grado di integrazione nei processi e nelle attività PUNTEGGIO DA 1 A 5	
Rapporti con l'utenza PUNTEGGIO DA 1 A 5	

RESPONSABILITA' GESTIONALE INTERNA ED ESTERNA	
Livelli di discrezionalità decisionale e gestionale PUNTEGGIO DA 1 A 10	
Grado di responsabilità PUNTEGGIO DA 1 A 10	

TOTALE PUNTI	
---------------------	--

Eventuali considerazioni:	
INDENNITA' ASSEGNATA: € _____	

Il Responsabile di Servizio

Visto Il Segretario Comunale



SOTTOSCRIZIONE

~~Giropello Chiroti (PV)~~

Data: ~~15/11/19~~

• Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Fausta Nigro
2. Componente	Dott. ssa Emanuela Gavana
3. Componente	Ing. Claudio Bruni

15/11/19
15/11/19
15.11.19

• Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Fimiani Fimiani
(CISL FPS)	Sig. Cassinari Antonio
(UIL FPL)	Dott. Poggi Maurizio

18.11.19
16.11.19

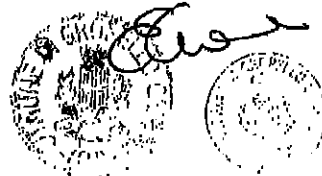
• Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nominativo
Sig.ra Silvana Quarone
Sig. Leonardo Cammi
Sig. Luigi Orlandi
Sig.ra Iolanda Crisafulli



[Handwritten signatures and scribbles]

**FONDO INCENTIVANTE ANNO 2019
UTILIZZO**



DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	74.090
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	32.402
Indennità di comparto	8.880
Indennità professionali (educatrici)	1.801
Altri istituti (turno)	3.160

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI 46.033

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE 28.057

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Progressioni economiche contrattate nell'anno	5.400
Performance come da metodologia vigente	8.141
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	9.250
Indennità funzione PM	600
Indennità di turno	
Indennità condizioni lavoro art. 70bis	3.366
Indennità servizio esterno PM	1.200
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	100
Altri istituti variabili	

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI 28.057

TOTALE UTILIZZO FONDO 74.090

Residui 0

**Allegato A COSTITUZIONE
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**



FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	69.615
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 63,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - DAL 2019	1.681
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	1.416
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	1.686
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	74.078
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. (soggetti a limite)	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Pluri di razionalizzazione	-
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (funzioni tecniche successive al 1/1/2018, avvocatura, ecc.)	-
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICI.)	-
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessioni in corso di anno precedente	629
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinario	182
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	-
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	-
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	-
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	-
Art. 67 comma 3 lett. j)	Incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	-
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	1.396
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	2.207

TOTALE	76.285
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE	71.710
LIMITE FONDO 2016	69.515
EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*	2.195
TOTALE FONDO 2019	74.090

COMUNE DI Gropello Cairoli

Provincia di Pavia

Verbale n. 2 del 23 ottobre 2019

Addi, alle ore 9,00, sono presenti nella sede municipale:

- la delegazione trattante di parte pubblica nelle persone di:

Cognome Nome	Carica	Presente	Assente
Nigro D.ssa Fausta	Segretario Generale	X	
Gavana dr.ssa Emanuela	Responsabile servizio economico-finanziario	X	
Claudio Ing. Bruni	Responsabile servizio tecnico		X

-le R.S.U. nelle persone di:

Cognome Nome	Presente	Assente
Orlandi Luigi	X	
Cammi Leonardo	X	
Crisafulli Iolanda	X	
Quarone Silvana		X

-le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Cognome Nome	Sindacato	Presente	Assente
Poggi Dr. Maurizio	U.I.L.	X	
Sig. Cassinari Antonio	C.I.S.L.	X	
Sig. Americo Fimiani	C.G.I.L.	X	


Preliminarmente la delegazione di parte pubblica illustra le modifiche apportate rispetto alla documentazione messa a disposizione dall'A.C. per l'avvio delle trattative, già valutata nel corso del precedente incontro del 16 ottobre e trasmessa in bozza con successiva mail a cura del Responsabile del servizio finanziario. Fatte queste precisazioni, dopo ampia discussione sui contenuti della documentazione presentata, si conviene su alcune modifiche non di carattere sostanziale rispetto alla bozza fornita dall'Amministrazione. A tal uopo si decide di rimettere il presente verbale all'Amm.ne per le approvazioni di competenza e si concorda di rivedersi a breve per la firma del CCD 2019 anche con firma disgiunta. La riunione si chiude alle ore 10,45.



COMUNE DI Gropello Cairoli
Provincia di Pavia

Verbale n. 2 del 23 ottobre 2019

Delegazione trattante di Parte Pubblica:


[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Delegazione trattante di Parte Sindacale: Rsu

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Delegazione trattante di Parte Sindacale: OOSS

[Handwritten signature]
CISL FP *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature]