

Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018

Premesso che in data 16/11/2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n.65 in data 29/11/2018, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI.

In data 11/12/2018, presso la sede comunale si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

D.ssa Mastroianni Sara

Firma *Sara Mastroianni*

D.ssa Laurini Annamaria

Firma *Annamaria Laurini*

Rag. D'Orazio Lucia

Firma *Lucia D'Orazio*

Delegazione trattante di parte sindacale

CGIL

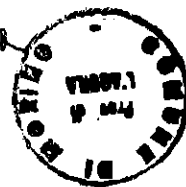
Sig. Coletti Ezio

firma *Ezio Coletti*

CISL- RSA

Signora Vitale Cesidia

firma *Cesidia Vitale*



NOTA METODOLOGICA

- Segue testo del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018

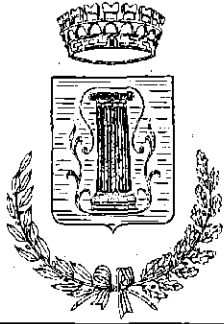
Via XXIV Maggio 67050 Morino (AQ)

Tel. 0863.978133 Fax 0863.970027

P.Iva 00185610664

email: info@comune.morino.aq.it

PEC: info@pec.comune.morino.aq.it



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

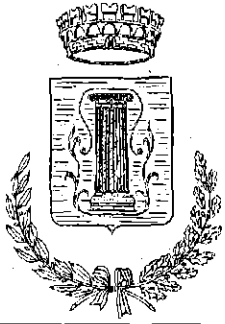
1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 13/04/2018 e s.m.i. ;
- f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.17 del 24/03/2017;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ai
sa



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (cd. produttività), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 5.
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Art. 4 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

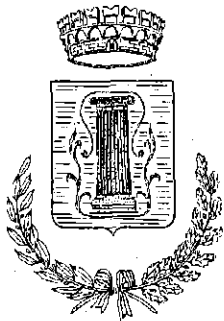
1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) disponibili (a costituire il fondo risorse decentrate) sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dai D. Lgs. 141/2011 – " deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente"
- f) conformemente a quanto disposto dall'art. 7 co. 5 del D.Lgs. 165/2001 "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

su



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

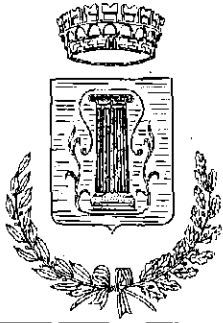
- b) le risorse - attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell'amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione dei risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 5 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, 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.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, secondo i criteri e le modalità definiti in coerenza con la disciplina legislativa e con le previsioni dei CCNL nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
4. Le parti convengono che le progressioni orizzontali sono soggette alle limitazioni della normativa nazionale vigente al momento della programmazione.





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 6 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di posizione organizzativa.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di posizione organizzativa.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 01/01/2019.

Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

7.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

Luigi

SA

[Signature]



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

7.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

7.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

- a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA Max punti n. 15
 - 1) Autonomia operativa Punti a 1 a 5
 - 2) Grado di responsabilità Punti a 1 a 5
 - 3) Livello di responsabilità istruttoria Punti a 1 a 5
- b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE Max punti n. 15
 - 1) Responsabilità procedimenti di spesa Punti a 1 a 5
 - 2) Responsabilità di coordinamento Punti a 1 a 5
 - 3) Responsabilità realizzazione piani di attività Punti a 1 a 5
- c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE Max punti n. 15
 - 1) Responsabilità di processo Punti a 1 a 5
 - 2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi Punti a 1 a 5
 - 3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= €. 2.000,00
Da 33 a 40 Punti	= €. 1.750,00
Da 27 a 32 Punti	= €. 1.400,00
Da 21 a 26 Punti	= €. 1.000,00
Da 18 a 20 Punti	= €. 750,00
Da 11 a 17 Punti	= €. 500,00;

sl
llur
D
MORINO



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Art. 9 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- competete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 10 – Indennità di reperibilità

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

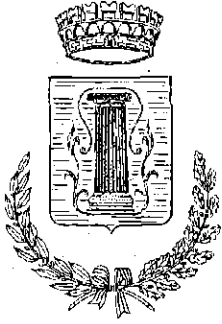
PERFORMANCE

Art. 11 – Disciplina della valorizzazione della performance individuale

1. La valorizzazione della performance individuale avviene sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente nel rispetto dei seguenti principi:

- principio della selettività laddove si prevede che il compenso incentivante la produttività dei dipendenti sia riconosciuto solo al raggiungimento di un punteggio minimo di adeguatezza della prestazione;

sh



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

- principio del merito laddove la valutazione tiene conto da un lato delle modalità di raggiungimento degli obiettivi affidati e dall'altro della qualità del lavoro svolto (comportamenti organizzativi).
- 2. La quota del fondo destinata alla remunerazione della produttività individuale è distribuita tra i dipendenti ammessi alla ripartizione, a seguito della valutazione della performance individuale, sulla base dei criteri stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
- 3. Il raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza in sede di valutazione costituisce requisito di accesso agli incentivi di cui al presente articolo. Il mancato raggiungimento del punteggio minimo di adeguatezza determina la mancata corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 12 – Incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le parti prendono atto che allo stato attuale le prestazioni effettuate da personale dipendente correlate a forme di incentivazione previste da norme legislative sono le seguenti:
 - incentivi funzioni tecniche (articolo 113 D. Lgs. n. 50 del 2016).
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente ai criteri stabiliti dall'Ente nei propri regolamenti.

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 13 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

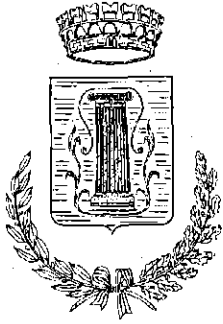
Il Comando della Polizia locale oppure il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 14 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità

SH
Aer'
[Signature]
[Stamp]



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da 0 a 500 euro;
- b) Sottoufficiali: da 501 a 1.000;
- c) Ufficiali direttivi: da 1.001 a 1.500;
- d) Ufficiali dirigenti: da 1.501 a 2.000.

Situazione estremamente variabile da regione a regione. L'importo massimo è comunque non superiore a 3.000 euro annui.

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 15 Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.

Si applica la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22-01-2004.

Art. 16 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 17 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

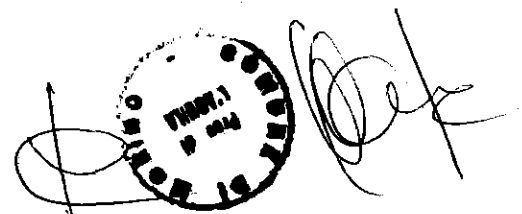
il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

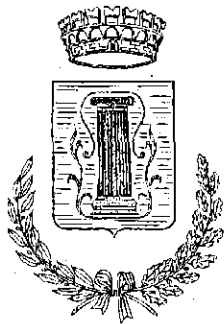
Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, in proporzione alla durata temporale del rapporto di lavoro.

SH

du'





Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 6 mesi nell'arco dell'anno solare.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 19 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O. (ART. 7, C. 4, LETT. V, CCNL 2018)

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% (almeno del 15%) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;

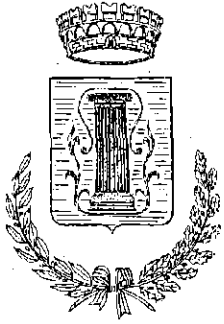
Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

ART. 20- NORME DI CHIUSURA

- Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente contratto decentrato integrativo di rinvia a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale.
- Ogni altra materia di contrattazione non affrontata in questa costituirà oggetto di apposita seduta negoziale, su iniziativa di ciascuna delle parti.



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

Allegato "A" al CCDI 2018/2020

DEFINIZIONE DEI CRITERI E DELLE MODALITA' PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Le parti convengono che, ad integrazione di quanto stabilito dall'articolo 5 del CCNL 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali sono i seguenti:

- a) per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la selezione una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore di almeno due anni (**requisito periodo minimo di anzianità**). Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - 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.

- b) La progressione economica orizzontale ha periodicità annuale. La selezione tra i dipendenti sarà effettuata mediante formulazione di unica graduatoria che terrà conto dei seguenti **criteri di valutazione**:

- a. **Punti 80** – risultanze della valutazione della media della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure,
- b. **Punti 20**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

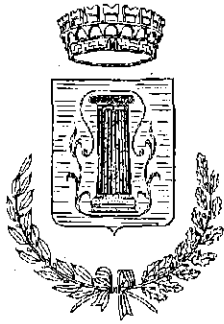
Le progressioni economiche orizzontali saranno attribuite ai dipendenti collocati nei primi posti della graduatoria fino al raggiungimento delle risorse a ciò destinate.

- c) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che abbia raggiunto il punteggio più alto nelle schede di valutazione nel triennio precedente;
- d) L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico e salvo diversa indicazione delle parti, **ad eccezione per il 2018 per il personale che è inquadrato nella classe economica apicale secondo il precedente CCNL e potrà beneficiare della previsione di una nuova classe economica prevista per tutte le categorie dal CCNL 2016-2018, la cui decorrenza sarà dal 1° giugno 2018.**
- e) sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno riportato una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto;
- f) per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia prestato servizio effettivo nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione per almeno 9 mesi continuativi non essendo diversamente possibile esprimere una valutazione.

Nel computo delle assenze non sono considerate le assenze:

- per maternità;
- Infortunio;
- Malattia;

sd au'



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

il periodo di prova non è utile per il calcolo dell'esperienza di servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

Procedimento:

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. dell'ufficio Personale pubblica un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

Scaduto detto termine, il Responsabile dell'ufficio Personale provvede alla redazione della graduatoria sulla base dei criteri di valutazione.

Sulla base dei punteggi assegnati è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale o del segretario comunale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

PARTE ECONOMICA 2018

Costituzione del fondo

Per l'anno 2018 la costituzione del fondo per il salario accessorio di parte stabile e variabile è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 188 del 08/11/2018

Riepilogo costituzione fondo 2018

Riepilogo costituzione fondo 2018

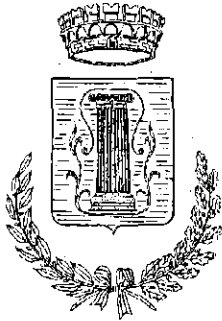
Totale Risorse Stabili	15.978,00
di cui extra tetto	535,70
Totale risorse variabili	3.462,34
di cui extra tetto	542,00
Totale	19.441,04

Utilizzo Fondo risorse decentrate Art. 68, CCNL 2016-2018

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 comma 1 differenziale progressioni economiche a regime	535,70
progressioni economiche anni precedenti	9.012,21
Indennità di comparto	2.464,14
Incremento delle indennità personale educativo asilo nido	
Indennità personale ex VIII qualifica	
Indennità art. 70- seppie CCNL 2018	64,56
TOTALE utilizzi vincolati	12.076,61

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	2018
a) performance organizzativa	
b) performance individuale (quota del ...% di €. 3.462,34 risorse variabili delle risorse variabili)	
c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)	
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): d.1) indennità di rischio d.2) indennità di disagio d.3) indennità maneggio valori	
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	
f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	

St. An'



Comune di Morino

Provincia di L'Aquila

g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)	
i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)	
l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)	
m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei	
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)	
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018):	
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446)	
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma	
o.3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)	
o.4) compensi Istat	
o.5) altro _____	
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	3.901,39
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano	
TOTALE utilizzi da contrattare	

2.4 Riepilogo costituzione e destinazione Fondo

	2018
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	15.978,70
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	3.462,34
<i>a) Totale</i>	19.441,04
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	15.978,70
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	3.462,34
<i>b) Totale</i>	3.462,34

Firme

