



COMUNE DI MISANO ADRIATICO

Provincia di Rimini

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2020/2022

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato, a tempo determinato solo se espressamente previsto nei successivi articoli, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2020 al 31/12/2022. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

ART. 2 –TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

**CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7,
COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018)**

**ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. L'accordo per la destinazione annuale delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene sottoscritto dalle Delegazioni Trattanti.

2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;

3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale ed ai criteri stabiliti nel presente contratto decentrato.

4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 (1,2% del monte salari 1997), vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018 (utilizzo proventi delle violazioni al codice della strada), vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance.

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui al Capo IV del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018;

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ammontano al 30% delle risorse destinate annualmente alla produttività e vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/ o alle singole strutture organizzative. Il grado di raggiungimento della Performance di Ente è certificato a consuntivo dal Nucleo di Valutazione.

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo, dopo la certificazione relativa al raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione secondo la seguente tabella:

Punteggio finale	Percentuale risorse ripartite tra i dipendenti
Da 8 a 10	100%
Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Sotto 6	0%

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono ripartite tra tutti i dipendenti non APO che hanno prestato la loro attività nell'ente nell'esercizio di riferimento, in proporzione al periodo lavorato ed alla percentuale di part-time.

Premio del singolo dipendente = $\frac{\text{Somma complessiva da ripartire}}{\text{Tot. gg. Lavorati} \times \text{tot. dip. Rapp. T.P.}} \times \frac{\text{Giorni lavorati} \times \% \text{ di part-time}}{\text{Tot. gg. Lavorati} \times \text{tot. dip. Rapp. T.P.}}$

(1) Per il calcolo dei giorni lavorati si prende a riferimento l'anno commerciale, pertanto ogni mese è considerato di 30 giorni. I giorni lavorati si calcolano come segue:
(360 - periodi in cui non matura l'anzianità di servizio).

(2) Il Totale dei dipendenti si conteggia riferito al tempo pieno, pertanto un tempo pieno si considera pari ad una unità, un part-time al 50% pari a 0,50.

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse complessive destinate ad incentivare la performance individuale ammontano al 70% delle risorse destinate alla produttività.

2. Le risorse di cui al comma 1, sono assegnate ai singoli Settori in base ai seguenti criteri:

- numero dei dipendenti assegnati al Settore;
- categoria di inquadramento del personale secondo i seguenti parametri di equivalenza: cat. A par. 0,9 – cat. B1 par. 1 – cat. B3 par. 1,05 – cat. C par. 1,1 – cat. D par. 1,4);

- giorni lavorati dai dipendenti desunti dal sistema di rilevazione delle presenze. In caso di servizio a part/time orizzontale o misto i giorni di presenza vengono proporzionati all'orario di lavoro prestato. Si considera utile ai fini dell'erogazione della performance individuale il periodo di congedo di maternità.
3. Il personale comandato presso altri Enti, Amministrazioni o Aziende, partecipa al premio correlato alla performance individuale, alle condizioni previste nel presente contratto decentrato integrativo, fatto salvo di specifici accordi con l'Ente utilizzatore. Il Responsabile del settore di appartenenza acquisisce, se necessario, dall'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie secondo la disciplina del Comune di Misano Adriatico in materia di misurazione e valutazione della performance.
 4. Una volta individuato il budget per Settore, ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta, dei giorni di presenza e del parametro di categoria di appartenenza, parteciperà al premio di performance individuale.
 5. Non hanno diritto al premio di performance individuale coloro che raggiungono una valutazione inferiore a 6 punti e coloro che nell'anno di riferimento non hanno conseguito alcuna valutazione (esempio: periodo di servizio troppo breve e non valutabile).
 6. Al premio individuale vengono applicate le decurtazioni di cui all'art. 17 del presente contratto decentrato. In tal caso, le economie che si creano vengono ridistribuite fra tutti i dipendenti con i medesimi criteri in precedenza descritti.

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. In attuazione dell'art. 69 del CCNL 21/5/2018 vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 30% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso ciascun Settore e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Settore che abbia, comunque, conseguito, una valutazione individuale positiva sulla base del sistema di valutazione di performance individuale dell'ente.

CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 21/05/2018)

ART. 8 – CRITERI GENERALI

1. A tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai dipendenti in comando o distacco presso altre amministrazioni e ai dipendenti in distacco sindacale, in possesso dei requisiti di accesso, è garantita la possibilità di concorrere per l'avanzamento di posizione economica.
2. Le progressioni orizzontali vengono attribuite, nell'ambito delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, ad un numero di dipendenti contenuto entro il 50% degli aventi diritto con le modalità previste nel presente contratto decentrato integrativo. La percentuale dei

dipendenti a cui riconoscere la progressione economica sarà stabilita in sede di contrattazione annuale decentrata.

ART. 9 – REQUISITI DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

1. Si individuano i seguenti requisiti di accesso:
 - a) essere dipendente a tempo indeterminato del comune di Misano Adriatico con un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi alla data di decorrenza della progressione;
 - b) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel triennio antecedente alla data di decorrenza della progressione.

ART. 10 – CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

1. Per ogni settore si elaborano graduatorie di categoria in base al punteggio che viene attribuito al personale, valutando gli elementi di cui al comma 3 e seguenti del presente articolo.
2. Il personale dipendente che nel corso del triennio di riferimento è transitato da un settore ad un altro, a seguito di processi di macro-organizzazione, oppure temporaneamente distaccato, viene inserito nelle graduatorie del settore in cui ha prestato prevalente servizio; qualora, invece, il settore di provenienza sia stato soppresso e accorpato con altri settori, il personale viene inserito, nel settore in cui è confluito.
3. Ai fini della valutazione della performance individuale si attribuisce un punteggio alla media dei voti conseguiti nel triennio antecedente alla data di decorrenza delle PEO. In caso di mancata valutazione in uno o più anni del triennio, il dipendente non partecipa alla selezione. Il personale comandato presso altri Enti, amministrazioni o aziende partecipa alla selezione per il riconoscimento della progressione economica. Il Responsabile del settore di appartenenza acquisisce, se necessario, dall'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie secondo la disciplina del Comune di Misano Adriatico in materia di misurazione e valutazione della performance.

Media triennale dei voti conseguiti	Punteggio
6,00 – 7,50	15
7,51 – 8,00	16
8,01 – 8,50	17
8,51 – 9,00	18
9,01 – 9,50	19
9,51 – 10,00	20

4. In caso di pari punteggio la progressione economica viene assegnata al dipendente che nel triennio di riferimento ha riportato la media più alta nella valutazione della performance.
5. In caso di ulteriore parità, la progressione economica viene assegnata al dipendente con più anzianità di servizio di ruolo presso il Comune di Misano Adriatico e in caso di ulteriore parità al più giovane di età.
6. Per le posizioni organizzative si elaborano specifiche graduatorie utilizzando i medesimi criteri vigenti per il restante personale.

ART. 11 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

1. Le risorse economiche disponibili vengono distribuite fra i settori in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto e al costo della loro ipotetica progressione economica.
2. All'interno del settore il budget, come sopra calcolato, viene ridistribuito fra le categorie presenti nel settore in proporzione al numero dei dipendenti.
3. Le progressioni economiche saranno attribuite scorrendo la graduatoria di ciascuna categoria fino a concorrenza del budget a disposizione.
4. Eventuali resti vengono riutilizzati all'interno del settore prioritariamente per la categoria in cui, per insufficienza di risorse economiche, non è stato possibile effettuare alcuna progressione, in subordine, nella categoria in cui sono state effettuate il minor numero di progressioni e, infine, nella categoria in cui un ulteriore eventuale passaggio economico permette di ridurre al minimo l'ammontare di risorse residue.
5. terminate le operazioni sopra descritte le risorse residue di ogni settore confluiscono nella disponibilità del Fondo risorse decentrate per il riconoscimento della performance individuale.
6. Il medesimo criterio di ripartizione delle risorse economiche disponibili è utilizzato anche per assegnare un budget al "gruppo" delle posizioni organizzative che, ai sensi del precedente art. 10, comma 9, hanno una specifica graduatoria.

ART. 12 – PROCEDURA DI SELEZIONE

1. Le graduatorie vengono elaborate dall'ufficio personale che procederà ad individuare gli aventi diritto alla progressione economica.
2. L'elenco dei dipendenti che hanno diritto alla progressione economica viene affisso in luoghi facilmente accessibili a tutti i dipendenti per 7 giorni al termine dei quali, se non si riscontrano eccezioni, l'attribuzione della progressione diviene definitiva con determinazione del responsabile del settore Finanziario e Risorse umane.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute con decorrenza 1^a gennaio dell'anno in cui si conclude la selezione.

CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 21/05/2018)

ART. 13 – INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori;
 - disagiate.
2. L'indennità è commisurata ai giorni lavorati desunti dal sistema rilevazione presenze e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito alle attività di cui al comma 1. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa. In caso di lavoro part/time orizzontale o misto l'indennità viene proporzionata all'effettivo orario di lavoro.

a) Attività esposte a situazioni di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera di €. **1,50**, erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. In caso di part-time orizzontale o misto l'indennità giornaliera è riproporzionata alla percentuale di part-time.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali tossici o nocivi;
 - mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc., complessi ed a conduzione altamente rischiosa;
 - attività di manutenzione della viabilità e della segnaletica stradale;
 - attività di manutenzione e tutela dell'ambiente e verde pubblico.
3. Compete ai Responsabili dei Settori l'individuazione degli aventi diritto alla presente indennità.
4. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente, con liquidazione nel mese successivo, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

b) Attività implicanti il maneggio di valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (agenti contabili a denaro) e formalmente incaricati della funzione di "agente contabile", compete una indennità giornaliera proporzionata al valore annuale maneggiato. In caso di part-time orizzontale o misto l'indennità giornaliera è riproporzionata alla percentuale di part-time.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Valore annuale maneggiato	Indennità giornaliera
Fino a €. 10.000,00	1,00
Da €. 10.000,01 a €. 50.000,00	1,50
Da €. 50.000,01 a €. 100.000,00	1,75
Oltre €. 100.000,00	2,00

La somma maneggiata è desunta dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di aprile dell'anno successivo alla maturazione.

c) Attività disagiate

1. Non vengono al momento individuate attività lavorative che comportano disagio da remunerare. Qualora si presentino attività che comportano disagio, il Presidente della delegazione di parte pubblica convocherà la delegazione di parte sindacale per procedere all'integrazione del presente contratto.

ART. 14 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale a tempo indeterminato e determinato che, in via continuativa, svolge servizi esterni di vigilanza.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, qualora durante un turno di lavoro, il personale presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21/05/2018.
4. La misura dell'indennità è fissata in €. **1,50** al giorno. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività non esterne. In caso di lavoro part/time orizzontale o misto l'indennità viene proporzionata all'effettivo orario di lavoro.
5. Il Funzionario Responsabile del settore individua i dipendenti che svolgono giornalmente servizio esterno in via prevalente rispetto a quelli che svolgono compiti d'ufficio e ne dà comunicazione all'ufficio personale. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente, con liquidazione nel mese successivo.
6. Per tutto quanto non disciplinato con il presente articolo si applica l'art. 56 – quinquies del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

ART. 15 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018

1. Al personale dell'Ente di categoria B, C e D, che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale e di responsabile dei tributi viene riconosciuta un'indennità annua di €. **350,00**.
2. 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).
3. L'indennità di cui al comma 1 non è frazionabile e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di aprile dell'anno successivo. Qualora un dipendente si trovi nella situazione di svolgere contemporaneamente più funzioni tra quelle individuate, non può comunque percepire più di €. 350,00 (importo massimo). La presente indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

4. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a €. 3.000,00 annui lordi.

Il compenso non può essere riconosciuto per il solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore, ma dovrà premiare la maggiore esposizione a specifiche responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di ragionevolezza e di logica, la corresponsione di tale compenso. Potrebbe trattarsi, ad esempio, di "un responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/90, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai Responsabili dei Settori che impongono l'assunzione di una qualche responsabilità di coordinamento oppure l'assunzione di responsabilità, anche di natura penale, in ossequio all' applicazione di norme di legge.

Considerata l'ampia previsione contrattuale, non è possibile fornire fin da ora una casistica completa e precisa delle diverse figure che possono essere ricondotte a tale disciplina. Pertanto si stabilisce che con cadenza almeno annuale verrà verificato lo stato di applicabilità del presente comma mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Le parti, a tal fine riunite, concorderanno eventuali figure professionali alle quali riconoscere l'indennità di cui al presente comma e l'ammontare della stessa.

L'indennità non è frazionabile e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, proporzionalmente al periodo di formale incarico, entro il mese di aprile dell'anno successivo.

5. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate dai Responsabili competenti, con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato ai settori.

ART. 16 – INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL 21/05/2018

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.

2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 sono individuate dal Responsabile competente, con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato al settore.

3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata, in base alla norma contrattuale, tenendo conto dei seguenti criteri:

a) Il grado rivestito

b) Il grado di responsabilità connessa alla funzione.

Grado rivestito

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato si fa riferimento alla declaratoria stabilita dalla Legge regionale.

A ciascun livello, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

GRADO	COEFFICIENTE
AGENTE	0,8
AGENTE SCELTO	
ASSISTENTE	
ASSISTENTE SCELTO	
ASSISTENTE CAPO	
SOVRINTENDENTE	
SOVRINTENDENTE MAGGIORE	
ISPETTORE	1,00
ISPETTORE SCELTO	
ISPETTORE CAPO	
ISPETTORE SUPERIORE	
COMMISSARIO	
COMMISSARIO CAPO	
COMMISSARIO SUPERIORE	
UFFICIALE	

Grado di responsabilità connessa alla funzione

A. Coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili, individuati con atto formale (Max punti 20)

Consistenza risorse umane e dei profili professionali assegnati (Punti da 1 a 20).

Molto elevata: maggiore di 16 e inferiore uguale a 20 (fino a 20).

Abbastanza elevata: maggiore di 11 e inferiore uguale a 16 (fino a 16).

Media: maggiore di 6 e inferiore a 11 (fino a 11).

Bassa: inferiore a 6 (fino a 6).

B. Responsabilità di processi/progetti/procedimenti particolarmente complessi nell'ambito delle mansioni connesse alla categoria di inquadramento del dipendente assegnatario (Max punti 40)

Responsabilità diretta di processo o progetto (Punti da 1 a 20).

Molto elevata = da 16 a 20.

Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso.

Media = da 6 a 11 escluso.

Bassa = da 0 a 6 escluso.

Responsabilità di sistemi relazionali complessi (Punti da 1 a 20).

Molto elevata = da 16 a 20.

Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso.

Media = da 6 a 11 escluso.

Bassa = da 0 a 6 escluso.

C. Discrezionalità delle decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal dirigente (Max punti 20)

Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni (Punti da 1 a 20).

Molto elevata = da 16 a 20.

Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso.

Media = da 6 a 11 escluso.

Bassa = da 0 a 6 escluso.

L'indennità di funzione viene assegnata in presenza dei criteri A e/o B e solo in presenza di almeno uno di questi, può essere valutato anche il criterio C.

Il punteggio finale si ottiene moltiplicando il punteggio dei parametri a, b e c per il coefficiente di grado rivestito.

Fasce di corrispondenza tra punteggio e valore economico dell'indennità:

Proposta Punteggi Indennità

Da 76 a 80 Euro 3.000,00

Da 66 a 75 Euro 2.500,00

Da 56 a 65 Euro 2.000,00

Da 46 a 55 Euro 1.500,00

Da 31 a 45 Euro 1.000,00

Da 11 a 30 Euro 750,00

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Responsabile competente che individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le funzioni connesse al grado rivestito, ne determina, alla luce delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, la misura entro i limiti sopra indicati osservando i criteri previsti dal presente articolo.

5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza. In caso di assegnazione dei compiti in corso di anno, l'importo viene calcolato in misura proporzionale.

7. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

8. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta in una unica soluzione previa attestazione, da parte del dirigente, circa l'effettivo assolvimento delle funzioni connesse al grado ed al ruolo rivestito.

**CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI
PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g)
CCNL 21/05/2018)**

ART. 17 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997 (Sponsorizzazioni);
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i;
- c) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D.Lgs. n. 446/1997;
- d) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2001;
- e) altri incentivi previsti da norme di legge, che verranno ripartiti in base alla normativa vigente e, qualora sia previsto, con apposito accordo sindacale, esclusi gli incentivi per attività svolte fuori dell'orario di servizio.

2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. c) di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina e delle modalità previste nei rispettivi regolamenti comunali.

3. I compensi della lett. d) di cui al precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo, previa certificazione dell'Organo di Revisione sulla effettiva realizzazione delle economie previste. Di tali risorse:

- il 50% è destinato ai dipendenti che hanno contribuito in via diretta alla realizzazione dei progetti in base al riparto effettuato dal Responsabile del Settore competente;
- il restante 50% confluisce nel fondo generale destinato alla performance individuale;

4. Le parti convengono che ai dipendenti cui siano erogate le risorse di cui al comma 1, esclusi i premi legati ai piani di razionalizzazione, sia proporzionalmente ridotta la quota di produttività individuale come segue:

Importo massimo percepito nell'anno di riferimento per incentivi previsti da norme di legge	Percentuale riduzione della produttività
Sino a €. 1.499,99	0%
Da €. 1.500,00 a €. 2.999,99	25%
Da €. 3.000,00 a €. 4.999,99	45%
Da €. 5.000,00 a €. 5.999,99	65%
Oltre €. 5.999,99	85%

**CAPO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE
INTEGRATIVO (ART. 7, COMMA 4, LETT. h), CCNL 21/05/2018)**

ART. 18 – WELFARE INTEGRATIVO

1. In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

CAPO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z) CCNL 21/05/2018)

ART. 19 – REPERIBILITA'

1. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità anche più di 6 volte in un mese, in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale o dotazionale, per quanto necessario a garantire il servizio di pronto intervento, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

2. Il compenso per lo svolgimento del servizio di reperibilità è confermato in € **10,33** per 12 ore al giorno. Tale compenso è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

ART. 20 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

ART. 21 – FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali, ad esempio, trasporto scolastico, educatrici asilo nido, servizi in turno, etc.).

3. Ai dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali, sociali o familiari, di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 21/05/2018, può essere concessa una flessibilità oraria maggiore rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'obbligo di completamento dell'orario di lavoro nell'arco del mese successivo a quello di maturazione.

ART. 22 – ORARIO MULTIPERIODALE

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, è elevato a n. 16 settimane per lo svolgimento delle seguenti attività:

- organizzazione di eventi comunali;
- servizi legati ad attività stagionali.

CAPO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 21/05/2018)

ART. 23 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa:

- a. viene suddiviso il fondo complessivo destinato alla retribuzione di risultato tra i titolari delle posizioni organizzative in proporzione alla retribuzione di posizione effettivamente erogata a ciascuno sul totale della retribuzione di posizione erogata complessivamente a livello di Ente.

$$\text{Retr. Di risultato massima conseguibile per ogni PO} = \text{Fondo complessivo per retr. di risultato} \times \frac{\text{Retr. di pos. erogata alla PO}}{\text{Totale retr.ni di posizione erogate}}$$

- b. ad ogni PO, in base alla valutazione della performance individuale conseguita, viene attribuito una retribuzione di risultato pari ad una percentuale di quella massima determinata alla precedente lettera a), come di seguito indicato:

Valutazione conseguita	Percentuale di retribuzione di risultato
Da 8 a 10	100%
Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Inferiore a 6	0%

ART. 24 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Le parti prendo atto che è materia di accordo sindacale l'eventuale incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) che comporti, ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una corrispondente riduzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

CAPO X – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 21/05/2018)

ART. 25 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

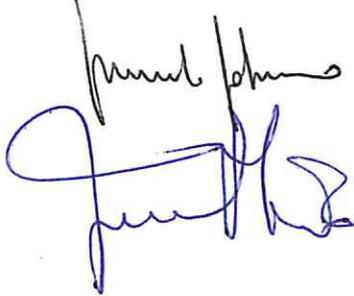
ART. 26 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Ai dipendenti comunali deve essere garantita idonea formazione in merito all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche inerenti lo svolgimento del lavoro assegnato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Misano Adriatico, lì 14/02/2020

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



Rita Simancelli

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Alpune Strano (RSU)

L. Vanni (RSU)

Simone Grippa CISL F. ROMAGNA

Roberta Adami (RSU)

Federica Merzi (RSU)

XFCgil 

Carlo Pizzichini (RSU)

COMUNE DI MISANO ADRIATICO

(Provincia di Rimini)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2020 /2022 Relazione illustrativa.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 28/01/2020 Contratto 14/02/2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020 – 2021 - 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: <i>Dott. Fabrizio Bernardi – Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane</i> Componenti: <i>Dott. Agostino Pasquini – Responsabile del Settore Amministrazione Generale; Geom. Gerini Alberto - Responsabile del Settore Tecnico e Ambiente; Geom. Rita Simoncelli - Responsabile del Settore Urbanistica Edilizia Privata</i></p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL-CSA Regioni Autonomie Locali Firmatarie della preintesa: CGIL-FP Firmatarie del contratto: CGIL – FP CISL- FP</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Tutte le materie destinate alla contrattazione decentrata
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si in data 05/02/2020</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? _____</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si, con atto G.C. n. 125 del 29/08/2019 è stato approvato il piano della performance 2019.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, del d.lgs. 33/2013? Si, con deliberazione G.C. n. 146 del 20/09/2018 è stato approvato il piano triennale 2018/2020 sia del programma triennale per la prevenzione della corruzione che quello per la trasparenza e l'integrità.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV/Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009)</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1. Ambito di applicazione e durata

Articolo 2. Tempi e modalità di verifica dell'attuazione del contratto integrativo

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Articolo 3. Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Articolo 4. Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibilità

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Articolo 5. Performance organizzativa

Articolo 6. Performance individuale

Articolo 7. Differenziazione del premio individuale

CAPO IV - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Articolo 8. Criteri generali

Articolo 9. Requisiti di accesso alla selezione

Articolo 10. Criteri per la formazione delle graduatorie

Articolo 11. Ripartizione delle risorse

Articolo 12. Procedura di selezione

CAPO V - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI

Articolo 13. Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018

Articolo 14. Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018

Articolo 15. Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 – quinques del CCNL 21/05/2018

Articolo 16 Indennità di cui all'art. 56 – sexies del CCNL 21/05/2018

CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 17 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 18 Welfare integrativo

CAPO VI II – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 19 Reperibilità

Articolo 20 Rapporto di lavoro parziale

Articolo 21 Flessibilità dell'orario di lavoro

Articolo 22 Orario Multiperiodale

CAPO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 23 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Articolo 24 Incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative

CAPO X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Articolo 25 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 26 Innovazioni tecnologiche

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività	
Art. 17, comma 2, lett. b) – Progressioni economiche orizzontali	
Art. 17, comma 2, lett. c) – Retribuzione di posizione e risultato p.o. (Non grava sul fondo delle risorse decentrate)	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	
Art. 17, comma 2, lett. e) – Indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – Indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, incentivi ICI, censimento popolazione, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – Altri compensi per specifiche responsabilità	

Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – Personale educativo nido d’infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – Indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – Indennità di comparto	
Somme rinviate	
Reinquadramento agenti di P.M. (art. 7, c. 7, ccnl 31.3.1999)	
Totale	0,00

* Dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 01/04/1999.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l’abrogazione implicita delle norme del CCDI 2016/2018 sottoscritto il 23/12/2016 e tutti gli accordi sindacali in contrasto con le nuove disposizioni approvate.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dipendente si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazioni della Giunta comunale n. 260 del 30/12/2010 e n. 165 del 24/11/2011) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 257 del 30/12/2010).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI prevede la possibilità di effettuare progressioni economiche orizzontali.

L’istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l’ente, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009. Le progressioni orizzontali vengono attribuite, nel rispetto delle risorse destinate a tale istituto, con le modalità previste nel CCDI 2020/2022. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel biennio antecedente alla data di decorrenza delle progressioni, hanno subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del presente contratto decentrato normativo si recepisce nella contrattazione decentrata la normativa nazionale vigente in materia.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

**IL RESPONSABILE
DEL SETTORE FINANZIARIO
E RISORSE UMANE
(Dott. Fabrizio Bernardi)**

