



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2019 – 2021

In data 07.06.2019 alle ore 15,30 presso la sede municipale del Comune di Nocciano ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dott.ssa Francesca De Camillis – Presidente;
- Dott. Arturo Brindisi;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Sig.ra Laura De Clerico

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP: Stefano Di Domizio

CSA RAL: Walter Falzani

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Nocciano, relativo agli anni 2019 – 2021.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI NOCCIANO

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Performance organizzativa ed individuale
- Art. 6 Progressioni economiche
- Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità di reperibilità (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 12 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 13 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 14 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 15 Indennità di funzione
- Art. 16 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 17 Piani di razionalizzazione
- Art. 18 Interpretazione autentica

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

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

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Nocciano 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 CCI 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. 3

Durata - Revisione

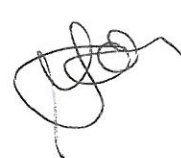
1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Le parti si impegnano a definire l'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse, anche nella forma della preintesa, entro e non oltre la data del 31 gennaio di ciascun anno.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri 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 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili le quote da destinare gli 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. 5

Performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte dei responsabili dell'articolazione dell'Ente.

2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018 vengono definite le seguenti disposizioni relativamente alla performance individuale:

- Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti del Comune di Nocciano in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione. In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, il 60% del personale che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica: ovvero il totale del budget destinato a performance individuale rapportato ai dipendenti che hanno ottenuto valutazione con punteggio superiore al minimo. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo la quota teorica del restante 40% dei dipendenti.

Tale riduzione avverrà solo sulla quota della Performance Individuale;

Art. 6

Le progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione in sequenza, dopo il trattamento tabellare e i successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella tabella B del CCNL.

2. La progressione economica viene riconosciuta nei limiti delle risorse stabili effettivamente disponibili secondo le procedure stabilite nell'allegato A al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo

Art. 7

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

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- valori mensili maneggiati:

- fino ad € 500,00 € 0,00
- da € 501,00 a € 1.000,00 € 1,50
- da € 1.001,00 a € 5.000,00 € 1,55
- oltre € 5.000,00 € 1,70

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).

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:



Si individuano i fattori rilevanti di rischio in base al DVR 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.

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.). 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.

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;

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva della Giunta Comunale sulla base delle presenti disposizioni.

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

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità indicate all'art. 17 c. 2, lett. f) CCNL 1/4/1999 – Articolo 70 quinquies c. 1 CCNL 21 maggio 2018

Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui alla lettera f), art 17, comma 2, CCNL 1/4/1999, non superiori all'importo di Euro 3.000,00 stabilito dall'art. 70 - quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 sono così individuate per categoria:

Categoria di appartenenza	Compenso attribuibile
CATEGORIA B	Da un min. di € 0,00 ad un massimo di € 300,00
CATEGORIA C	Da un min. di € 301,00 ad un massimo di € 800,00
CATEGORIA D	Da un min. di € 801,00 ad un massimo di € 1.200,00



Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei singoli Responsabili di Posizioni Organizzativa.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto.

Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie, fatti salvi i periodi di assenza per fruizione delle ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda:

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	Valutazione	Pesatura
1. Grado di competenza specialistico /professionale rispetto alle funzioni da svolgere	10	10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne	10			
a. Con i superiori/amministratori		5	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
b. Con i colleghi/collaboratori		5	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
3. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne	10			
c. Con la cittadinanza		5	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
d. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc		5	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
4. Grado di gestione e coordinamento di risorse umane	15	15	Elevata	
		10	Media	
		5	Bassa	
5. Grado di gestione risorse finanziarie e/o strumentali	10	10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
6. Grado di autonomia dei processi lavorativi	10	10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
7. Svolgimento di procedimenti plurimi e Diversificati	25	25	Elevata	
		15	Media	
		5	Bassa	

8. Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	10	10	Elevata	
		6	Media	
		2	Bassa	
TOTALE	100			
Ripartizione dei punteggi		100	Alta	
		61	Media	
		22	bassa	

Le indennità vengono attribuite sulla base del seguente calcolo:

CATEGORIA B:

punti 22 valutazione bassa - punteggio minimo : Euro 0,00

punti 100 valutazione alta - punteggio massimo : Euro 300,00

valore di ogni punto da 23 a 99 == 3,84 (calcolo Euro 300/78 = 3,84 arrotondato)

CATEGORIA C:

punti 22 valutazione bassa - punteggio minimo : Euro 301,00

punti 100 valutazione alta - punteggio massimo : Euro 800,00

valore di ogni punto da 23 a 99 == 3,83 (calcolo Euro 299,00/78 = 3,83 arrotondato)

CATEGORIA D

punti 22 valutazione bassa - punteggio minimo : Euro 801,00

punti 100 valutazione alta - punteggio massimo : Euro 1.200,00

valore di ogni punto da 23 a 99 == 5,11 (calcolo Euro 399,00/78 = 5,11 arrotondato)

I responsabili di Settore adottano l'atto di conferimento della specifica responsabilità nel quale dovranno indicare:

- in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano agli otto requisiti indispensabili indicati nella suddetta tabella che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

Art. 9

Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo

7

compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

- stato civile;
- servizi cimiteriali.

Art. 10

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

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 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

Preliminarmente si ritiene necessario - al fine di evitare che una semplice divisione del budget per il numero dei responsabili possa sfociare nell'inevitabile rischio di attribuzione di eguali importi di risultato nonostante posizioni diverse - individuare un meccanismo di proporzionalità oggettivo mediante ricorso al calcolo della **percentuale di incidenza di ogni singola PO** sul totale delle PO, in modo da potere determinare un valore del risultato da attribuire in misura effettivamente proporzionale al valore della posizione attribuita ad ogni responsabile, secondo la seguente proporzione:

$$PO : Totale PO = Percentuale di incidenza PO : 100$$

$$Percentuale incidenza PO = PO \times 100$$

Le percentuali di incidenza sopra definite **determinano la ripartizione degli importi massimi di risultato per ogni responsabile di PO**; a tale scopo è necessario moltiplicare il budget del risultato, per le citate percentuali di incidenza di ogni PO.

$$Importo massimo risultato PO = Budget risultato \times percentuale incidenza PO$$

A questo punto si dovrà ricavare il **“valore unitario del punto di valutazione”** (di seguito per brevità indicato come VUPV) per ogni PO, ottenibile dividendo l'importo massimo attribuibile ad ogni titolare di PO per il punteggio massimo conseguibile dal sistema di valutazione (ad esempio pari a 100):

$$VUPV della PO = Importo risultato massimo PO$$

A conclusione del processo di valutazione, a ciascun Responsabile viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito a seguito della valutazione (da 0 a 100) per il **“valore unitario del punto di valutazione”** (VUPV):

Indennità di risultato della PO = punteggio conseguito x VUPV

- a) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- b) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- c) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

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:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) 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;
- d) 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.lgs. 446/1997;
- e) 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. 11

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

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- 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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 30 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- 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;
- 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; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- 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. 12

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 60 ore.

Art. 13

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 l'utilizzo di opportuni strumenti tecnologici;

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 14

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 continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ordinario presso il Comune di Nocciano 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 Contratto.
3. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,00 per ciascun giorno di servizio esterno ordinario, secondo la attestazione rilasciata dal Responsabile del Settore previa verifica del cartellino presenze.
5. La misura della indennità potrà essere riparametrata in caso di assunzione di ulteriore personale.

Art. 15 Indennità di funzione (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado.

A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente

L'importo delle indennità è riportato nella seguente tabella:

Categoria di appartenenza	Compenso attribuibile
CATEGORIA C	Da un min. di € 301,00 ad un massimo di € 800,00
CATEGORIA D	Da un min. di € 801,00 ad un massimo di € 1.200,00

L'indennità di funzione viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della scheda di cui all'articolo 8.

Art. 16

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata a contributi datoriali, al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio nonché al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice, nel rispetto dei vigenti limiti di finanza pubblica relativi alla costituzione del fondo delle risorse decentrate.

Art. 17

Piani di razionalizzazione

1. La parti si danno atto che l'amministrazione, con cadenza annuale, entro e non oltre il 31 marzo di ciascun anno, può valutare proposte di piani di razionalizzazione della spesa, ai fini dell'incremento del fondo risorse decentrate e per la produttività, nel rispetto della vigente normativa.

Art. 18

Interpretazione autentica

1. Come previsto dall'art. 49 del D. Lgs 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione del CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta di incontro. La richiesta deve essere motivata e contenere la specifica della clausola controversa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Entro 30 giorni dalla richiesta le parti devono essere convocate dal Presidente della delegazione trattante.
4. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Allegato A

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Premessa

Il presente Accordo è frutto della volontà delle parti di tener conto della necessità di attuare un progetto strumentale di risultato, volto a riconoscere il merito e la professionalità del personale del Comune di Nocciano. Esso è inteso come progetto di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale e ciò attraverso l'attivazione, nel corrente anno, di una procedura selettiva interna per il riconoscimento di progressioni orizzontali ad una quota di personale.

Articolo 1

(Valorizzazione del personale)

Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste a tutto il personale corrispondano adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e del merito individuale e ciò anche attraverso selezioni per l'attribuzione delle p.e.o (progressioni economiche orizzontali)

Articolo 2

(Finanziamento delle progressioni orizzontali)

Alla copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree si provvederà con quota parte delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità risultanti dal Fondo Risorse Decentrate annualmente costituito determinate annualmente in sede di Delegazione Trattante.

Articolo 3

(Criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni)

1. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale.
2. Le parti danno, preliminarmente, atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, 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 A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Sono dipendenti aventi potenzialmente titolo coloro i quali hanno una anzianità di servizio minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento e ciò alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente l'indizione della selezione in parola.
4. Non verranno prese in considerazione e quindi non potranno essere inserite nelle graduatorie per la selezione le istanze per partecipare alle progressione economica i dipendenti che:
 - negli ultimi due anni precedenti alla selezione in parola siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari ad esclusione del rimprovero verbale;
 - i dipendenti per i quali nell'ultimo triennio non sia stato possibile effettuare una valutazione o questa sia stata insufficiente come previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.



5. Il Settore Affari Generali e Collettività provvederà a pubblicare un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'Ente compreso il personale distaccato e comandato. L'avviso conterrà i termini entro cui, coloro che sono in possesso del requisito di cui al su riportato comma 3, possono presentare istanza e il modello di richiesta. Scaduto detto termine il Settore Affari Generali e Collettività provvederà alla redazione delle graduatorie sulla base delle risultanze e dei criteri indicati nel successivo comma 6.

6. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente accordo. A tal fine il Comune, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

7. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- Valutazione della performance individuale
- Esperienza

Il punteggio totale è determinato dalla somma della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale nel triennio antecedente la selezione rapportata alla percentuale prevista nello schema che segue per la categoria di appartenenza + l'esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza) rapportata alla percentuale prevista nello schema che segue per la categoria di appartenenza:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi)	80%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza alla data del 31.12 dell'anno antecedente l'indizione della selezione)	20%

9. In caso di parità di posizione nella graduatoria si valuterà come preminente:

- l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- l'età anagrafica del dipendente con prevalenza del dipendente più anziano d'età.

10. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di ogni singola graduatoria fino a concorrenza del budget assegnato alla categoria cui la graduatoria fa riferimento.

11. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Settore Affari Generali e Collettività e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro

comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al Settore Affari Generali e Collettività entro detto termine (10 gg.). Trascorso tale periodo, il Servizio amministrazione del Personale, esaminata l' istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

12. Le graduatorie per l'attribuzione delle p.e.o. esauriranno i loro effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa per l'annualità in cui la selezione è indetta.

13. I dipendenti che, per effetto della selezione indetta nell'annualità, accedono alla progressione economica orizzontale non prenderanno parte al Piano delle progressioni economiche orizzontali nel successivo triennio.

14. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui la stessa è stata indetta e conclusa.

15. Le somme destinate alla Progressione Economica Orizzontale definite con il presente accordo e non assegnate potranno essere destinate in sede di contrattazione annuale.

(*) Esempificazione per calcolo punteggio totale.

Il dipendente Tizio, categoria D, posizione economica D2 dal 2010, assegnato alla articolazione A, ha avuto nelle annualità 2015, 2016, 2017 le seguenti valutazione 7; 8,5; 6.

La 'Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente' – fattore/criterio n. 1 per selezione peo- è pari a 7,1. Detta media va rapportata alla percentuale prevista per detto fattore/criterio con riferimento alla categoria di appartenenza in questo caso cat. D e cioè va calcolato l'80% di 7,16 che è pari a 5,728 (punteggio criterio/fattore 1).

L' 'Esperienza' – fattore/criterio n. 2 per selezione peo – è pari ad 8 (n. anni di Tizio nella categoria economica D2). Detta esperienza annuale va rapportata alla percentuale prevista per detto fattore/criterio con riferimento alla categoria di appartenenza in questo caso cat. D e cioè va calcolato il 20% di 8 che è pari a 1,6 (punteggio criterio/fattore 2).

Il punteggio totale di Tizio utilizzabile per la graduatoria peo 2018 articolazione A è pari a $5,728 + 1,6 = 7,328$

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

ALLEGATO B

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

Criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato nell'ipotesi di quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Posizioni organizzative	Indennità	Risultato
PO1	€ 6000	€ 1500
PO2	€ 8000	€ 2000
PO3	€ 12000	€ 3000
TOTALE	€ 26000	€ 6500
TOTALE COMPLESSIVO	€ 32500,00	
BUDGET 15%	RISULTATO	€ 4875,00

Nel presente elaborato si analizza, per come da prospetto sopra illustrato, un esempio di un totale delle indennità di PO oltre indennità di risultati per un complessivo di € 32.500 sul quale viene determinato un budget di risultato del 15% pari a € 4875, escludendo, nell'ipotesi che qui occupa, il residuo di € 1625 eventualmente distribuibile in aumento alle PO.

Preliminarmente si ritiene necessario - al fine di evitare che una semplice divisione del budget per il numero dei responsabili possa sfociare nell'inevitabile rischio di attribuzione di eguali importi di risultato nonostante posizioni diverse - individuare un meccanismo di proporzionalità oggettivo mediante ricorso al calcolo della **percentuale di incidenza di ogni singola PO** sul totale delle PO, in modo da potere determinare un valore del risultato da attribuire in misura effettivamente proporzionale al valore della posizione attribuita ad ogni responsabile, secondo la seguente proporzione:

$$PO : Totale PO = Percentuale di incidenza PO : 100$$

$$Percentuale incidenza PO = \frac{PO \times 100}{Totale PO}$$

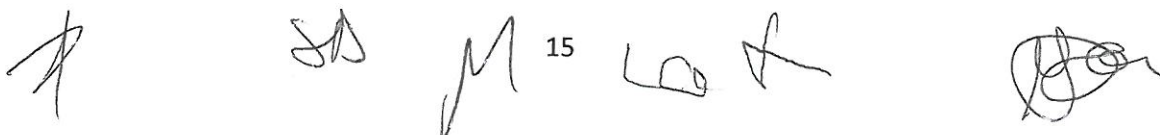
Esempio:

$$Percentuale incidenza PO 1 = \frac{€ 6000 \times 100}{€ 26000} = 23,08\%$$

$$Percentuale incidenza PO 2 = \frac{€ 8000 \times 100}{€ 26000} = 30,77\%$$

$$Percentuale incidenza PO 3 = \frac{€ 12000 \times 100}{€ 26000} = 46,15\%$$

Le percentuali di incidenza sopra definite **determinano la ripartizione degli importi massimi di risultato per ogni responsabile di PO**; a tale scopo è necessario

 15

moltiplicare il budget del risultato determinato di € 4875, per le citate percentuali di incidenza di ogni PO.

$$\text{Importo massimo risultato PO} = \text{Budget risultato} \times \text{percentuale incidenza PO}$$

Esempio:

$$\text{Importo massimo risultato massimo PO 1} = € 4875 \times 23,08\% = € 1125,15$$

$$\text{Importo massimo risultato massimo PO 2} = € 4875 \times 30,77\% = € 1500,05$$

$$\text{Importo massimo risultato massimo PO 3} = € 4875 \times 46,15\% = € 2249,80$$

Si evidenzia come la somma degli importi di risultato massimo di ogni PO è esattamente corrispondente al budget di risultato pari a € 4875 come sopra determinato nella misura del 15%.

A questo punto si dovrà ricavare il “**valore unitario del punto di valutazione**” (di seguito per brevità indicato come VUPV) per ogni PO, ottenibile dividendo l'importo massimo attribuibile ad ogni titolare di PO per il punteggio massimo conseguibile dal sistema di valutazione (ad esempio pari a 100):

$$\text{VUPV della PO} = \frac{\text{Importo risultato massimo PO}}{100}$$

Esempio:

$$\text{VUPV della PO 1} = \frac{€ 1125,15}{100} = 11,25$$

$$\text{VUPV della PO 2} = \frac{€ 1500,05}{100} = 15,00$$

$$\text{VUPV della PO 3} = \frac{€ 2249,80}{100} = 22,50$$

A conclusione del processo di valutazione, a ciascun Responsabile viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito a seguito della valutazione (da 0 a 100) per il “valore unitario del punto di valutazione” (VUPV):

$$\text{Indennità di risultato della PO} = \text{punteggio conseguito} \times \text{VUPV}$$

Esempio:

$$\text{Indennità di risultato della PO 1} = \text{punteggio conseguito} \times 11,25$$

$$\text{Indennità di risultato della PO 2} = \text{punteggio conseguito} \times 15,00$$

$$\text{Indennità di risultato della PO 3} = \text{punteggio conseguito} \times 22,50$$

Stefano A. Lombardi
Renzo De Caria
M. A.

Stefano Lombardi FPCG-IL
Renzo De Caria CFS RAL