



# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO



CITTÀ DI VERBANIA

ANNO 2022

AB  
CISL FP

DR

F

H

MU

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large 'M' and 'L' signature, and a signature that appears to be 'M. M.' with '2022' written below it.

TITOLO I - NORME GENERALI.....	6
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....	6
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....	6
Art. 3 - Interpretazione Autentica.....	7
Art. 4 - Trattamento economico accessorio - definizione delle risorse e ripartizione.....	7
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI.....	9
Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	9
Art. 6 - Diritti e libertà sindacali.....	10
Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali.....	10
Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori.....	10
TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO.....	10
Art. 9 - Lavoro Straordinario.....	10
Art. 10 - Banca delle ore.....	11
Art. 11 - Maggiorazione oraria per lavoro in giornata festiva o in orario notturno.....	12
TITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'.....	12
Art. 12 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....	12
Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro.....	12
Art. 14 - Incentivi recupero ICI.....	14
Art. 15 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21/05/2018.....	14
Art. 16 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21/05/2018.....	15
Art. 17 - Indennità di funzione Polizia Locale.....	16
Art. 18 - Indennità di servizio esterno Polizia locale.....	17
Art. 19 - Indennità di vigilanza.....	17
Art. 20 - Progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale.....	18
Art. 21 - Indennità personale educativo.....	18
Art. 22 - Indennità tempo potenziato Asili Nido.....	18
Art. 23 - Compensi avvocatura, compensi progettazione OO.PP. e compensi ISTAT.....	18
Art. 24 - Turno.....	18
Art. 25 - Reperibilità.....	18
Art. 26 - Criteri per la valutazione della performance.....	19
Art. 27 - Valutazione delle performance individuale e organizzativa.....	20
Art. 28 - Criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.....	21
Art. 29 - Retribuzione di posizione e di risultato per le Posizioni Organizzative.....	21
Art. 30 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge.....	22
Art. 31 - La valutazione ai fini della Progressione Economica.....	22
Art. 32 - Servizio Mensa / Buoni Pasto.....	23
Art. 33 - Telelavoro.....	24
Art. 34 - Criteri relativi alla Formazione.....	24
Art. 35 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.....	25
Art. 36 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....	25

Art. 37 - Welfare integrativo.....	26
Art. 38 - Ferie, riposo compensativo.....	26
Art. 39 - Ferie e riposi solidali.....	27
TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE.....	28
Art. 40 - Eccedenza di Personale.....	28
TITOLO VI - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO.....	28
Art. 41 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....	28
Art. 42 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....	28
Art. 43 - Tutela della Privacy.....	30
TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE.....	30
Art. 44 - Monitoraggio e verifiche.....	30
Art. 45 - Norme finali.....	30

*AA*

*SP*

*MS*

*IX*

*AB*

*SP*  
*SP*

*SP*

*SP*

*SP*  
*SP*  
*SP*

Premesso che:

- a) in data 08.11.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in oggetto;
- b) in data 28.11.2022 il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 40 21-24 del 28.11.2022);
- c) in data 29.11.2022 la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI (Delibera di Giunta Comunale n. 470 del 29.11.2022);

il giorno 23.12.22, presso la Sede Municipale, a seguito di specifici incontri, le parti negoziali composte da:

Delegazione Trattante di parte pubblica

Dott.ssa Raffaella Rizzato

Ing. Comola Noemi

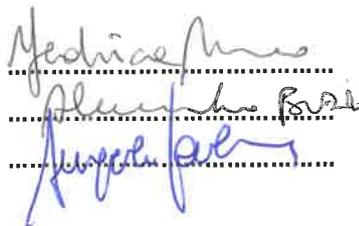


Delegazione di parte sindacale

CGIL F.P.

CISL F.P.S.

UIL F.P.L.



Rappresentanza Sindacale Unitaria

Alba Calogero

Bergamaschi Marco

Brumana Fabiana

Favagrossa Enrico

Giandolini Daniele

Lupo Ludovico

Rastellotti Stefano

Santimone Flavio

Storti Maria Laura



sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo.

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti Organizzazioni Sindacali (OO.SS) territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21/05/2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. L.gs 165/2001, modificato dal D. L.gs 150/2009, disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge, art. 40 commi 1 e 3-bis e del D.L.gs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. L.gs n. 150/2009 sono diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. L.gs 165/2001 introdotto dal D. L.gs. 150/2009);

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

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. L.gs. 150/2009);
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto;
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e al CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40 - bis D.L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.L.gs 150/2009).

# TITOLO I – NORME GENERALI

## Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Dr.ssa Raffaella Rizzato (Presidente)  
Ing. Comola Noemi (Componente e sostituto presidente)

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Alba Calogero  
Bergamaschi Marco  
Brumana Fabiana  
Favagrossa Enrico  
Giandolini Daniele  
Ludovico Lupo  
Rastellotti Stefano  
Santimone Flavio  
Storti Maria Laura

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 21/05/2018

Monaco Federica (CGIL FP)  
Buzio Alessandro (CISL FPS)  
Gallina Angelo (UIL FPL)

## Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Verbania inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31/03/1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale. Il presente CCDI ha durata triennale e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.

2. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

3. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21/05/2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

4. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCDI.

5. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente CCDI e definire eventuali integrazioni attuative.

### Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formale della parte interessata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21/05/2018).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

### Art. 4 - Trattamento economico accessorio - definizione delle risorse e ripartizione

1. Le risorse decentrate, determinate secondo la previsione dell'art. 67 del CCNL 27/05/2018, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, sono costituite annualmente in coerenza con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione economica e finanziaria, e ripartite in risorse stabili e risorse variabili.
2. Il Fondo risorse decentrate può essere alimentato anche con risorse costituite da stanziamenti facoltativi dell'Amministrazione ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) del CCNL 27/05/2018, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, derivanti:
  - dall'attivazione di nuovi servizi;
  - dall'implementazione dei processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un incremento delle prestazioni del personale in servizio;
  - dal potenziamento dei servizi previsti da specifiche disposizioni di legge, quali quelli previsti dall'art. 208, comma 5 bis, D.Lgs. 285/1992 - nuovo Codice della strada (potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché ai progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni).
3. La costituzione del fondo, formalizzata in apposito prospetto comprensivo dei valori economici di tutte le voci contemplate, è di competenza dell'Ente, nel rispetto del contratto e delle vigenti disposizioni legislative.
4. La destinazione delle risorse decentrate è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa con cadenza annuale.
5. Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico dei seguenti istituti:
  - art. 68 comma 1, CCNL 27/05/2018 indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22/01/2004;
  - indennità professionale personale educativo asili nido di cui all'art. 31 del CCNL 14/09/2000 ed indennità per il personale educativo e docente scolastico prevista dall'art. 6 del CCNL 05/10/2001;
  - indennità di direzione e di staff di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 06/07/1995 per il personale dell'ex 8° qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 01/04/1999;
  - art. 68 comma 1, CCNL 27/05/2018 incrementi retributivi delle progressioni economiche orizzontali in essere e attivazione di nuove progressioni economiche

orizzontali;

- art. 68 comma 2, lett. d), CCNL 27/05/2018 indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui l'art. 23 comma 5, CCNL 21/05/2018.

6. Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti:

- art. 68 comma 2, lett. c), CCNL 27/05/2018 indennità di maneggio valori di cui all'art. 70 bis del CCNL 27/05/2018;
- art. 68 comma 2, lett. c), CCNL 27/05/2018 indennità di disagio e rischio di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018;
- art. 68 comma 2, lett. a), CCNL 27/05/2018 premi correlati alla performance organizzativa;
- art. 68 comma 2, lett. b), CCNL 27/05/2018 premi correlati alla performance individuale;
- art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 27/05/2018 indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 27/05/2018 per le categorie B, C e D non incaricate di posizione organizzativa ed alta professionalità;
- art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 27/05/2018 indennità per specifiche responsabilità per le figure professionali previste dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 27/05/2018;
- maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno (art. 23, comma 5, CCNL 27/05/2018);
- incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 27/05/2018 incentivi per il recupero ICI;
- art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 27/05/2018 indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater.

I trattamenti economici cumulabili e non, si ordinano nel seguente schema:

	posizione organizzativa	ind. personale educativo	ind. turno	ind. reperibilità	ind. condizioni di lavoro	ind. specifiche responsab. (art. 70 quinquies, c. 1)	ind. specifiche responsab. (art. 70 quinquies, c. 2)	performance individuale e organizzativa	ind. tempo potenziato asili nido	ind. avvocatura, compensi progetti oo.pp. e compensi ISTAT	maggioraz. oraria lavoro giornata festiva o in orario notturno	straordinari	incentivi per il recupero ICI	progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale	indennità vigilanza	fondo previdenza vigili	Indennità di servizio esterno	Indennità di funzione
posizione organizzativa	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	SI	NO	NO
ind. personale educativo	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
ind. turno	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. reperibilità	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
ind. condizioni di lavoro	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
ind. specifiche responsab. (art. 70 quinquies, c. 1)	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
ind. specifiche responsab. (art. 70 quinquies, c. 2)	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO
performance individuale e organizzativa	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ind. tempo potenziato asili nido	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
ind. avvocatura, compensi progetti oo.pp. e compensi ISTAT	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
maggioraz. oraria lavoro giornata festiva o in orario notturno	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
straordinari	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
incentivi per il recupero ICI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI
progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI
indennità vigilanza	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI
fondo previdenza vigili	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI
Indennità di servizio esterno	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
Indennità di funzione	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO

7. Le eventuali economie che dovessero verificarsi a consuntivo nelle singole destinazioni delle voci sopra riportate, incrementano la quota del fondo del personale dell'anno successivo e saranno destinate all'incentivo per la produttività del personale.

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL del 06/07/1995, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

**Stato civile:**

Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.  
Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.

**Servizi Cimiteriali:** Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.

**Farmacia:** Qualora sia individuata dall'ASL come Farmacia di Turno.

**Manutenzioni:** Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero è fatto divieto ai responsabili degli uffici e dei servizi di assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06/07/1995 e alla legge 146/90.

#### Art. 6 - Diritti e libertà sindacali

1. In merito ai diritti e alle libertà sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

#### Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. In merito ai diritti e alle agibilità sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

#### Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori

1. In merito alla partecipazione dei lavoratori si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

### TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

#### Art. 9 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 01/04/1999, 38 e 39 del CCNL 14/09/2000 e art. 40 del CCNL 22/01/2004.

2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo art. 10.

3. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è previsto annualmente dalla contrattazione decentrata. In sede di consuntivo,

eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018

4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, quali ad esempio il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali quali calamità naturali e di protezione civile (per le quali è previsto dalla legge uno specifico finanziamento), nonché gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi ISTAT in applicazione all'art. 70 ter comma 1 del CCNL 21/05/2018. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

5. Le parti concordano nell'avviare tutte le possibili azioni di riduzione stabile e progressiva del ricorso a lavoro straordinario, destinando i conseguenti risparmi del Fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario (che si configurano quali risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento) ad incremento dell'incentivo per la produttività del personale.

6. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. Igs 66/2003 e successive modificazioni.

### Art. 10 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'Ente la *Banca delle Ore* con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto della *Banca delle Ore* confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da recuperare entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario retribuito è fissato aziendaliamente in 70 ore annuali. A fronte di specifiche esigenze, motivate dal singolo Dirigente con apposita nota indirizzata all'ufficio Personale, alle OO.SS. e all'R.S.U., tale tetto massimo individuale può essere incrementato sino ad un massimo di 85 ore. Al dipendente, entro il 31/01 dell'anno di riferimento, dovrà essere comunicato il numero di ore di straordinario retribuibili e recuperabili. In deroga per il servizio Forno Crematorio il limite massimo viene definito in 180 ore.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, a fine anno, le risorse non spese per il pagamento dello straordinario prestato sono destinate ad incrementare l'incentivo per la produttività del personale dell'anno in cui si sono presentati i risparmi.

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. e della R.S.U. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

8. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella *Banca delle Ore*, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

9. Non sono permesse prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite annuo previsto, complessivamente e individualmente.

#### Art. 11 - Maggiorazione oraria per lavoro in giornata festiva o in orario notturno

1. La maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

### TITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

#### Art. 12 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

- a) che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b) che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c) che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D L.gs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

#### Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità disagiata è corrisposta esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Si intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che le specifiche prestazioni siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (es. indennità di turno, reperibilità).

L'indennità di disagio trova l'applicazione per l'espletamento dei servizi in presenza di condizioni meteorologiche avverse (freddo intenso, neve e gelo) svolti per almeno 2 ore lavorative al giorno.

Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio, tali importi verranno erogati secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di

effettiva prestazione lavorativa in situazione di disagio su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Il personale che può accedere alle indennità disagiate può altresì appartenere all'Area dei servizi Biblioteca e Protezione civile.

Pari ad € 4,35 al giorno per servizi della Biblioteca.

Pari ad € 1,50 al giorno per il servizio di Protezione civile.

L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto a tempo parziale.

3. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che esegue prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Sono da considerare a rischio le seguenti prestazioni di lavoro:

- Servizi cimiteriali - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme;
- Segnaletica stradale - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti da attività svolte su strada per la presenza del traffico veicolare, con l'utilizzo di sostanze chimiche per la segnaletica stradale orizzontale e posa segnaletica verticale;
- Cucina centralizzata - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature di cucina (coltelli, affettatrici, ecc.) e pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore;
- Scuola-bus - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dalla guida di scuola-bus;
- Manutenzioni ordinarie e straordinarie - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti da attività svolte con continuità su strada con l'utilizzo di macchinari complessi e condizioni di lavoro gravoso (martello pneumatico, cesoie, sostanze chimiche e biologiche, catrame - bitume - oli e i loro derivati, attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali ecc.);
- Verde - per le prestazioni di servizio esterno e sopralluoghi a causa di eventi meteorologici straordinari per il tecnico Agronomo e per le prestazioni a rischio indicate al punto "Manutenzioni ordinarie e straordinarie" per l'operaio;
- Vigilanza Edilizia - servizio esterno di Vigilanza Edilizia e contestazioni di illeciti.

Pari ad 3,00 € al giorno per i servizi sopra citati.

4. L'indennità di maneggio di valori è corrisposta al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

Al fine della possibile attribuzione dell'indennità di maneggio valori è condizione determinante la nomina di agente contabile.

Si prevede, al fine di individuare puntualmente l'entità economica della/e indennità di maneggio valori, un criterio di misurazione capace di contemperare sia la variabile della frequenza delle operazioni (quante volte il dipendente ha maneggiato valori) sia la variabile del "quantum" complessivamente maneggiato (mensilmente o annualmente). Non può essere considerato valore l'utilizzo di bancomat o carte di credito.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

- Indennità di € 1,50 per ogni giornata effettiva di servizio per maneggio valori medio annuale da un minimo di € 2.500,00 ad un massimo di € 10.000,00;
- Indennità di € 1,88 per ogni giornata effettiva di servizio per maneggio valori medio annuale da un minimo di € 10.000,01 ad un massimo di € 25.000,00;
- Indennità di € 2,63 per ogni giornata effettiva di servizio per maneggio valori medio annuale da un minimo di € 25.000,01.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi.

6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare le 3 indennità sopra riportate.

7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente.

#### Art. 14 - Incentivi recupero ICI

1. E' riconosciuto l'incentivo per le attività di accertamento ICI relative ad annualità pregresse (incentivo recupero ICI).

Le modalità attuative di detta forma di incentivazione sono disciplinate con apposito regolamento, sino, in ogni caso, ad un importo massimo complessivo definire annualmente in sede di contrattazione.

#### Art. 15 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21/05/2018

1. Per le Specifiche Responsabilità si fa riferimento all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.

2. L'attribuzione della specifica responsabilità è subordinata allo svolgimento di una attività che esuli dalle ordinarie mansioni già previste in declaratoria e non è cumulabile con incarichi di Posizione Organizzativa.

3. L'Ente concorda annualmente con la controparte (OO.SS. ed R.S.U.), all'atto della ripartizione del fondo, il budget da assegnare alle specifiche responsabilità. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate, non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento e non trovano comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

Tale indennità viene riconosciuta, su motivata indicazione da parte dei singoli Dirigenti tramite la *Scheda individuale di conferimento dell'indennità per Specifiche Responsabilità* (ALLEGATO A), sulla base dei seguenti criteri:

- Servizio non presidiato da P.O. salvo casi di particolare complessità comprovata e motivata dal Dirigente;
- Appartenenza alla categoria;
- Complessità dei procedimenti gestiti - delinea il livello di polivalenza necessario per l'assolvimento delle attività specifiche, in termini professionali, gestionali, funzionali, cognitive;
- Alto livello di autonomia - delinea il livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

L'importo minimo di tale indennità (corrispondente a 50 punti della scheda di conferimento), riconosciuta da parte dei singoli Dirigenti, è quantificato in € 600,00, mentre l'importo massimo (corrispondente a 100 punti della scheda di conferimento) è pari a € 3.000,00.

L'importo dell'indennità per Specifiche Responsabilità viene ridotto proporzionalmente tra tutte le Specifiche responsabilità in funzione dell'importo complessivo del fondo destinato secondo la seguente formula:

$$\text{Unità di calcolo retribuzione indennità} = \frac{\text{Fondo indennità Specifiche responsabilità} - (600,00 \times \text{Numero totale personale con indennità Specifiche Responsabilità})}{\text{Somma punteggi indennità Specifiche Responsabilità} - (50 \times \text{Numero totale personale con indennità Specifiche Responsabilità})}$$

N.B. per il calcolo del *Numero totale personale con indennità Specifiche Responsabilità* occorre tenere conto dei valori frazionati in caso di personale in part-time (es. per un dipendente al 75% il peso sarà di 0,75 anziché 1);  
*Unità di calcolo retribuzione di posizione* non può essere maggiore di 48.

$$\text{Importo retribuzione indennità} = (\text{Unità di calcolo retribuzione indennità} \times (\text{Punteggi indennità Specifiche Responsabilità} - (50 \times \text{Percentuale part-time}))) + (600,00 \times \text{Percentuale part-time})$$

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.  
La scheda di conferimento dell'indennità per specifiche responsabilità dovrà essere consegnata dal Dirigente al lavoratore in fase di assegnazione di tale incarico, completa delle motivazioni che giustificano e quantificano il compenso spettante. Tale scheda di conferimento dovrà essere controfirmata per presa visione da parte del lavoratore. Il conferimento va effettuato possibilmente entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Dirigente, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi, alla R.S.U. e alle OO.SS. . Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.

Tutto ciò subordinato a quanto previsto dal vigente CCNL in ambito di informazione, confronto e contrattazione sindacale (art. 4-5-7 CCNL 21/05/18), inoltre, la nomina non può avere effetto retroattivo rispetto ai tempi previsti e disciplinati negli articoli contrattuali di informazione e confronto sindacale. Le parti concordano di attivare il confronto sindacale rispetto alla valutazione delle esigenze di attivazione dell'istituto in questione. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

#### Art. 16 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21/05/2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a:

- compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, dal Dirigente, nei seguenti abiti:
  - ai dipendenti dei Servizi Demografici, ai quali siano stati affidati con atto formale le funzioni di responsabilità collegate alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, di anagrafe e ufficiale elettorale;
  - ai dipendenti dell'ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.) addetti al front-office, qualora agli stessi siano stati affidati, da parte del Dirigente, specifici compiti di responsabilità;
  - ai dipendenti dei Servizi Informatici addetti alle banche dati ed ai processi formativi, qualora agli stessi siano stati affidati, da parte del Dirigente,

AB  
SP  
JVL  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

specifici compiti di responsabilità diretta di gestione delle banche dati (archivista informatico).

- compensare le specifiche responsabilità:
  - derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo non è cumulabile con l'indennità prevista per le Specifiche Responsabilità di cui all'art. 15 se erogata con la stessa motivazione.

3. L'indennità prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi.

5. Tale indennità, quantificata in un importo massimo di € 350,00 annui lordi, viene erogata nel mese di dicembre, proporzionalmente ai mesi in cui viene esercitata tale funzione, come da dichiarazione del rispettivo Dirigente.

Tale indennità è inoltre proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### Art. 17 - Indennità di funzione Polizia Locale

1. Per le Indennità di funzione della Polizia Locale si fa riferimento all'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione a quanto previsto dal comma 2 e 3 dell'art. 56 sexies CCNL 27/05/2018. Tale indennità viene riconosciuta, su motivata indicazione da parte del Comandante della Polizia Locale tramite la *Scheda individuale di conferimento dell'indennità di funzione Polizia Locale* (ALLEGATO B), sulla base dei seguenti criteri:

- Grado di complessità;
- Complessità direzionali organizzative;
- Responsabilità e grado rivestito;
- Peculiarità del territorio/organizzative.

L'importo minimo di tale indennità (corrispondente a 50 punti della scheda di conferimento), riconosciuta da parte dei singoli Dirigenti, è quantificato in € 600,00, mentre l'importo massimo (corrispondente a 100 punti della scheda di conferimento) è pari a € 3.000,00.

L'importo dell'indennità per di funzione Polizia Locale viene ridotto proporzionalmente tra tutte le *funzione Polizia Locale* in base all'importo complessivo del fondo destinato secondo la seguente formula:

$$\text{Unità di calcolo retribuzione indennità} = \frac{\text{Fondo indennità funzione Polizia Locale} - (600,00 \times \text{Numero totale personale con funzioni Polizia Locale})}{\text{Somma punteggi indennità funzione Polizia Locale} - (50 \times \text{Numero totale personale con funzioni Polizia Locale})}$$

N.B. per il calcolo del *Numero totale personale con funzioni Polizia Locale* occorre tenere conto dei valori frazionati in caso di personale in part-time (es. per un dipendente al 75% il peso sarà di 0,75 anziché 1);

*Unità di calcolo retribuzione di posizione* non può essere maggiore di 48.

$$\text{Importo retribuzione indennità} = (\text{Unità di calcolo retribuzione indennità} \times (\text{Punteggi indennità funzione Polizia Locale} - (50 \times \text{Percentuale part-time}))) + (600,00 \times \text{Percentuale part-time})$$

3. Annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, verrà definito il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. Nel decreto di nomina il Comandante della Polizia Locale provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche l'aderenza ai criteri definiti in sede di contrattazione decentrata come previsto dall'art. 7 comma 4 lettera W. del CCNL 21/05/2018. Il Dirigente verifica e comunica alla parte sindacale, al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018. Tale indennità è inoltre proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### Art. 18 - Indennità di servizio esterno Polizia locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 al personale della Polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se, in via continuativa, rende prestazione giornaliera in servizi esterni. Tale indennità viene distinta sulla base delle attività di vigilanza svolte:

- Attività di vigilanza esterna di pattuglia e appiedato;
- Attività di viabilità scolastica;
- Attività T.S.O.;
- Attività di controllo mercati e manifestazioni;
- Attività di controllo del traffico e viabilità.

Nello specifico verrà erogata un'indennità pari a € 3,00 al giorno al personale che svolge esclusivo servizio esterno e pari a € 1,95 al personale che svolge gli altri servizi sopra citati.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del Personale per l'attribuzione dei compensi, alla R.S.U. e alle OO.SS. .

3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Comandante della Polizia Locale.

#### Art. 19 - Indennità di vigilanza

1. L'indennità di vigilanza viene corrisposta nella misure e con le modalità previste dall'art. 16 del CCNL 22/01/2004.

2. L'importo annuo di tale indennità è pari a:

- € 1.110,84 per il personale dell'area di vigilanza in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986;
- € 780,30 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della sopra citata legge n. 65/1986.

## Art. 20 - Progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale

1. Le prestazioni di lavoro effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/92 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e 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 della strada, riguardano uno specifico progetto sicurezza urbana e sicurezza stradale e non sono conteggiate nelle voci del fondo destinate alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario.

2. Le ore retribuite in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/92, non vengono conteggiate per il raggiungimento del tetto massimo fissato dall'art. 8.

## Art. 21 - Indennità personale educativo

1. L'indennità personale educativo, pari a € 805,67 annui, viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14.9.2000 "indennità professionale personale educativo degli asili nido" e dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 "indennità per il personale educativo e docente scolastico".  
L'art. 31, comma 7, del CCNL 14.9.2000 ha introdotto altresì un'indennità di € 61,98 mensili per 10 mesi dell'anno scolastico.

## Art. 22 - Indennità tempo potenziato Asili Nido

1. Ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL 14.9.2000 il calendario scolastico degli asili nido non può superare le 42 settimane. Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di Ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività di aggiornamento professionale nell'ambito dei progetti di cui all'art. 17, comma 1, lett. a del CCNL 1.4.1999.

2. Gli incentivi economici di tali attività (tempo potenziato asili nido, settimana incentivante o centro estivo) sono quantificati in € 130,00 a settimana incentivata per educatrice, da corrispondere al termine dell'anno scolastico.

## Art. 23 - Compensi avvocatura, compensi progettazione OO.PP. e compensi ISTAT

Ai sensi della normativa vigente e del regolamento comunale, è confermata l'erogazione delle risorse destinate alla progettazione di opere pubbliche, all'avvocatura interna per liquidazione sentenze favorevoli all'Ente, ed alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.

## Art. 24 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

2. Si adotta l'istituzione della turnazione per il servizio di Polizia Locale.

## Art. 25 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

2. Si adotta l'istituzione della reperibilità per il settore Polizia Locale, il settore Lavori Pubblici, settore Verde per l'operaio ed il settore Servizi Informatici, negli importi e alle condizioni previste dal CCNL.

## Art. 26 – Criteri per la valutazione della performance

1. Per quanto riguarda i Criteri Generali dei sistemi di valutazione della performance si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

2. La valutazione delle singole prestazioni lavorative individuali nell'anno di riferimento avviene tramite stesura, da parte di ciascun Dirigente o suo delegato (incaricato di Posizione Organizzativa), della *Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta* (ALLEGATO C). La responsabilità della valutazione è comunque in capo al Dirigente.

3. L'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi al personale avverrà tramite colloquio con il proprio Dirigente, il quale potrà delegare la Posizione Organizzativa per l'istruttoria della valutazione, con la seguente tempistica:

- entro gennaio verranno assegnati al personale gli obiettivi di mantenimento (obiettivi consolidati);
- gli obiettivi di sviluppo verranno invece assegnati con l'approvazione del bilancio di previsione ed il Piano dettagliato degli obiettivi, ad eccezione degli eventuali obiettivi di sviluppo slegati dall'approvazione del bilancio, ma conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

4. Si prevede un colloquio di valutazione in itinere, da parte del responsabile al personale dipendente, dello stato d'avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi da operarsi entro il mese di settembre.

5. Le giustificate assenze dal servizio ed il part-time non incidono sulla valutazione della prestazione lavorativa individuale del personale.

Possono invece incidere sulla quantificazione economica dell'incentivo per la produttività individuale, in particolare per i seguenti casi:

- part-time orizzontale / verticale: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base alla percentuale di part-time svolto;
- aspettative: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;
- assunti / cessati in corso anno: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;
- infortuni / maternità / permessi retribuiti / malattia: per giorni non consecutivi di assenza pari o inferiori a 60 giorni, considerare il punteggio complessivo della schede di valutazione; oltre i 60 giorni non consecutivi di assenza riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio.

6. Entro fine giugno verrà fatto il punto della situazione con il Dirigente sullo stato di avanzamento dei lavori per il raggiungimento degli obiettivi, ed il riscontro di eventuali criticità con le possibili soluzioni.

Entro quindici giorni dalla consegna del referto del controllo di gestione da parte del competente ufficio, relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi nell'anno precedente, dovrà essere consegnata ad ogni lavoratore la scheda individuale di valutazione, compilata in ogni sua parte.

7. Il dipendente può chiedere la modifica/revisione della valutazione della propria prestazione lavorativa individuale al Dirigente interessato, entro 10 giorni dalla sottoscrizione della relativa scheda, in modo formale e motivato.

A fronte di tale richiesta, il Dirigente decide, in via definitiva, entro 7 giorni dalla presentazione della stessa.

Entro 10 giorni dalla presa conoscenza della valutazione definitiva da parte del soggetto valutante, il dipendente può presentare ricorso al Nucleo di Valutazione dell'Ente.

Entro 20 giorni dalla presentazione del ricorso al Nucleo di Valutazione, il Dirigente del Personale convoca il Nucleo che, nei successivi 15 giorni, acquisiti gli elementi utili alla valutazione, decide al riguardo convalidando la valutazione o accettando il ricorso e procedendo contestualmente alla nuova valutazione.  
Se il dipendente non dovesse ritenere giusta la valutazione del Nucleo di Valutazione, può rivolgersi agli organi di giudizio esterni, non escludendo il Giudice del Lavoro.

### Art. 27 - Valutazione delle performance individuale e organizzativa

1. L'importo minimo del fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi alla performance individuale e produttività organizzativa del personale è stabilito annualmente dalla contrattazione decentrata.

2. L'attribuzione dei compensi per la performance del personale (individuale e organizzativa) deve essere strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

3. L'erogazione dei compensi per la performance individuale e organizzativa è pertanto correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi Dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata di tali compensi sulla base di automatismi comunque denominati e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.

4. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono di norma suddivise in budget, uno per ciascun Dirigente, in considerazione del numero di lavoratori (esclusi gli incaricati di Posizione Organizzativa) assegnati a ciascuno.

Il 70% di tali risorse è destinato a premiare la produttività individuale ed il restante 30% è destinato a premiare la produttività organizzativa.

5. Al 5 % dei dipendenti facenti parte dei singoli dipartimenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato.

A parità di punteggio di valutazione avrà precedenza il lavoratore con più anzianità di carriera in base alla data di assunzione presso l'Ente.

6. Il calcolo per la ripartizione della performance organizzativa ed individuale è il seguente:

Modalità di ripartizione produttività organizzativa

$$\text{Importo produttività organizzativa} = \frac{\text{Fondo produttività organizzativa assegnata per settore in base al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente}}{\text{Numero dipendenti aventi diritto}}$$

Modalità di ripartizione produttività individuale

$$\text{Valore medio procapite} = \frac{\text{Somma punteggi produttività individuali}}{\text{Numero dipendenti aventi diritto}}$$

$$\text{Maggiorazione} = \frac{\text{Valore medio procapite} \times 30}{100}$$

Numero dipendenti aventi diritto alla maggiorazione =  $\frac{\text{Numero dipendenti aventi diritto} \times 5}{100}$   
(arrotondato per difetto)

Unità di calcolo produttività individuale =  $\frac{\text{Fondo produttività individuale}}{\text{Somma punteggi produttività individuali} + (\text{Maggiorazione} \times \text{Numero dipendenti aventi diritto alla maggiorazione})}$

Importo produttività individuale = Unità di calcolo produttività individuale x Punteggio produttività individuale

Importo produttività individuale maggiorato =  $\frac{\text{Unità di calcolo produttività individuale} \times (\text{Punteggio produttività individuale} + \text{maggiorazione})}{\text{individuale} + \text{maggiorazione}}$

7. L'erogazione dell'incentivo avverrà in un'unica soluzione, all'interno della busta paga di giugno dell'anno successivo a quello di valutazione, sulla base della conclusa valutazione, da parte di ciascun Dirigente, della prestazione individuale e organizzativa dei rispettivi collaboratori nell'anno precedente.

8. Si sottolinea il duplice ruolo di questo istituto contrattuale, da intendersi sia come strumento di motivazione, incentivazione e valorizzazione del personale, sia come strumento direttamente connesso al miglioramento del grado di quantità/qualità dei servizi erogati dall'Ente.

9. I compensi incentivanti la produttività sono riconosciuti al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**Art. 28 - Criteri per la graduazione delle Posizioni Organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.**

1. Per quanto riguarda la graduazione delle Posizioni Organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

2. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 27/05/2018 le Posizioni Organizzative sono *posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:*

- a) *lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;*
- b) *lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal curriculum.*

Tali Posizioni Organizzative, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D sulla base e per effetto di un incarico a termine in base a quanto definito nella *Nota metodologica per la valorizzazione delle Posizioni Organizzative.*

3. L'ufficio Personale dovrà inviare per conoscenza alle OO.SS. e all'R.S.U. gli atti di nomina e gli atti di revoca di P.O. entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione dell'atto.

**Art. 29 - Retribuzione di posizione e di risultato per le Posizioni Organizzative**

1. Per quanto riguarda la Retribuzione posizione e di risultato per le Posizioni Organizzative si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

2. Come indicato dal CCNL il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di Posizione Organizzativa è composto da:

- retribuzione di posizione, che varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna Posizione Organizzativa;
- retribuzione di risultato corrispondente ad una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative previste dal proprio ordinamento.

3. Al lavoratore già titolare di Posizione Organizzativa, cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra Posizione Organizzativa, è attribuito per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Posizione Organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente dovrà tener conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

L'importo della retribuzione di posizione viene ridotto proporzionalmente tra tutte le P.O. in funzione dell'importo complessivo del fondo destinato alle P.O. .

4. I risultati delle attività svolte dai titolari di Posizione Organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri predeterminati dalla *Scheda individuale di valutazione performance* (ALLEGATO C) .

La retribuzione di risultato può infatti essere corrisposta solo a seguito della necessaria valutazione, sulla base del livello qualitativo e quantitativo degli obiettivi raggiunti

5. Il Punteggio di performance raggiunto della P.O. deve essere misurabile nella proporzionalità del punteggio di performance medio raggiunto dal Settore di competenza della P.O. stessa e tenere conto favorevolmente del tempo straordinario oltre al normale orario lavorativo dedicato dalla P.O. per svolgere le proprio incarico.

6. La retribuzione di risultato verrà quantificata proporzionalmente ai seguenti valori in base al punteggio totale ottenuto nella *Scheda individuale di valutazione performance*:

- punteggio minimo performance: 100 → retribuzione di risultato minima: (pari al 5% della retribuzione di posizione)
- punteggio massimo performance: 500 → retribuzione di risultato massima: (pari al 25% della retribuzione di posizione)

### Art. 30 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL e dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti dell'Ente in materia di compensi previsti dalla Legge.

### Art. 31 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Per quanto riguarda la valutazione ai fini della Progressione Economica si fa riferimento all'art.16 del CCNL 21/05/2018 sottolineando la centralità della Contrattazione collettiva integrativa in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come previsto all'art.7 comma 4 lett. b) del CCNL 21/05/2018.

2. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici previsti dal vigente CCNL.

3. Tale progressione economica all'interno di ciascuna categoria avviene nel limite delle risorse che saranno rese disponibili dal CCNL e dalla contrattazione decentrata, previa selezione stilando una specifica graduatoria suddivisa per ogni categoria (B, C e D) nel rispetto dei seguenti criteri:

- 25% Esperienza (in rapporto ai mesi di lavoro e suddiviso per il numero di progressioni ottenute, prendendo come riferimento iniziale il 01/01/1999).  
Viene calcolato il coefficiente di esperienza in rapporto ai mesi di lavoro svolti nell'Ente Comune di Verbania a partire dal 01/01/1999 fino al 31/12 dell'anno precedente quello di calcolo ed al numero di progressioni di esperienza ottenute in tale periodo.

$$\text{Coefficiente di esperienza} = \frac{\text{Mesi di lavoro dal 01/01/1999 fino al 31/12 dell'anno precedente quello di calcolo}}{1 + \text{Numero progressioni di esperienza dal 01/01/1999}}$$

Il maggiore tra i coefficienti di esperienza corrisponderà a 25 punti, gli altri punteggi vengono calcolati proporzionalmente a questo valore di riferimento

$$\text{Punteggio Esperienza professionale} = \frac{\text{Coefficiente di esperienza}}{\text{Massimo tra i Coefficienti di esperienza}} \times 25$$

- 75% Merito (in rapporto al punteggio medio della performance degli ultimi 3 anni)  
Il maggiore tra i punteggi produttività corrisponderà a 75 punti, gli altri punteggi vengono calcolati proporzionalmente a questo valore di riferimento.

$$\text{Punteggio Merito} = \frac{\text{Punteggio performance}}{\text{Massimo tra i Punteggi performance}} \times 75$$

Dal punteggio finale, vengono decurtati 10 punti per ogni provvedimento disciplinare concluso negli ultimi 3 anni.

A parità di punteggio in graduatoria avrà precedenza il lavoratore con più anzianità in base alla data di assunzione presso l'Ente.

4. Sono esclusi dalle progressioni orizzontali coloro che hanno ottenuto già una progressione orizzontale negli ultimi 2 anni.

5. I criteri varranno per tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente compresi i dipendenti provenienti da mobilità da altro Ente dalla data di presa in servizio al Comune di Verbania.

6. Gli importi del fondo destinati alle progressioni economiche all'interno di ogni singola categoria e la data in cui verranno attuate le progressioni sono stabiliti annualmente dalla contrattazione decentrata.

### Art. 32 - Servizio Mensa / Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14/09/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

2. In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006, si individuano quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, con specifico riferimento a quelli connessi nell'area di protezione civile, all'area di vigilanza, all'area strade e segnaletica stradale, all'area scolastica ed educativa ed alle attività della biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire

di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche all'inizio od alla fine del turno di lavoro.

3. I Dirigenti individuano le sopra citate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, fruiscono della pausa pranzo (della durata di minimo 30 minuti e massimo di 2 ore per la consumazione dei pasti all'inizio od alla fine del turno di lavoro).

### Art. 33 - Telelavoro

Il Comune di Verbania, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

### Art. 34 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota economica alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

2 La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

5. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente comma, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente e favorire:

- la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008;

- una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e, dall'altro, a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

6. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

7. Per gli operatori degli asili nido ad inizio anno scolastico dovranno essere programmate almeno 4 giornate di aggiornamento professionale.

8. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

9. Il dipendente, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

#### Art. 35 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro

1. L'Ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione delle idonee iniziative volte ad assicurare la costante applicazione delle norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro, garantendo in particolare:

- ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

L'Ente assume ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività dei dipendenti disabili. L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa inerente al lavoro agile ed al tele-lavoro.

2. E' stato inoltre costituito, in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

3. La Commissione Paritetica si assume il compito di fornire le linee guida e i criteri per l'individuazione di tutte le misure necessarie a tutelare la salute dei lavoratori e la sicurezza del lavoro.

#### Art. 36 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale

1. L'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/92 (Nuovo codice della strada) prevede la possibilità per gli Enti Locali di destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia Municipale una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada (art. 56 quater CCNL 21/05/2018), per tenere conto delle condizioni, che possono essere di particolare disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute, dei soggetti preposti al controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima.

2. In applicazione di tale disposizione legislativa, il Comune di Verbania ha istituito

un Fondo di previdenza complementare a favore del personale della Polizia Municipale a tempo indeterminato, con profilo di vigilanza.

I nuovi assunti dovranno aver superato positivamente il periodo di prova.

3. Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22/01/2004, le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 4, D.Lgs. 285/1992 e s.m.i., sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Le modalità attuative di detta forma di previdenza complementare verranno disciplinate con apposito regolamento.

4. Il Comune di Verbania determina annualmente, con delibera di Giunta Comunale, la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie da violazione del codice della strada da destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia Municipale.

5. Il Comando di Polizia Municipale provvederà ad impegnare e liquidare tali risorse sul fondo di previdenza complementare e a tutti i conseguenti adempimenti a carico dell'Ente.

### Art. 37 - Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dall'Ente stesso.

3. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità d'impiego.

4. Entro febbraio di ogni anno, l'ufficio Personale invierà via e-mail a tutti i dipendenti la *Carta dei servizi del Lavoratore* aggiornata contenente l'elenco completo delle forme di welfare offerte dall'amministrazione alle quali il dipendente può accedere.

### Art. 38 - Ferie, riposo compensativo

1. L'art. 28 comma 15 del CCNL 21/05/2018 evidenzia che in caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza o, per giustificati motivi, entro il mese di giugno.

2. Per i dipendenti che per loro attività lavorativa devono rispettare il calendario scolastico (Asili Nido e Pubblica Istruzione) le ferie dell'anno precedente vanno sempre smaltite entro luglio dell'anno corrente.

3. Nel conteggio delle ore di straordinario di ogni singolo dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal Dirigente.

Le ore accantonate, possono essere richieste da ciascun lavoratore sia come recupero, compatibilmente con le esigenze di servizio, sia sotto forma di retribuzione su autorizzazione del Dirigente.

In quest'ultimo caso, la richiesta di pagamento delle ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzata dal Dirigente, deve pervenire all'Ufficio Personale entro il giorno 10 del mese successivo a quello della prestazione straordinaria.

Qualora la richiesta di pagamento non pervenga all'Ufficio Personale entro tale termine, le relative ore di lavoro straordinario potranno essere unicamente recuperate.

6. I Dirigenti saranno responsabili della fase attuativa del presente articolo.

### Art. 39 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni;

- b) le 4 giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

## TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE

### Art. 40 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

## TITOLO VI - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

### Art. 41 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9/04/2008, n. 81 recante Attuazione dell'art. 1 della Legge 03/08/2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del R.L.S. e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.

4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

6. La Commissione Paritetica si assume il compito di fornire le linee guida e i criteri per l'individuazione di tutte le misure necessarie a tutelare la salute dei lavoratori e la sicurezza del lavoro.

### Art. 42 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della Legge 183 del 04/11/2010.

2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.

3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, sarà costituito un

unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Dirigente e non Dirigente).

I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico. Per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

#### Art. 43 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la R.S.U. si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento UE 679/2016.

### TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

#### Art. 44 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

#### Art. 45 - Norme finali

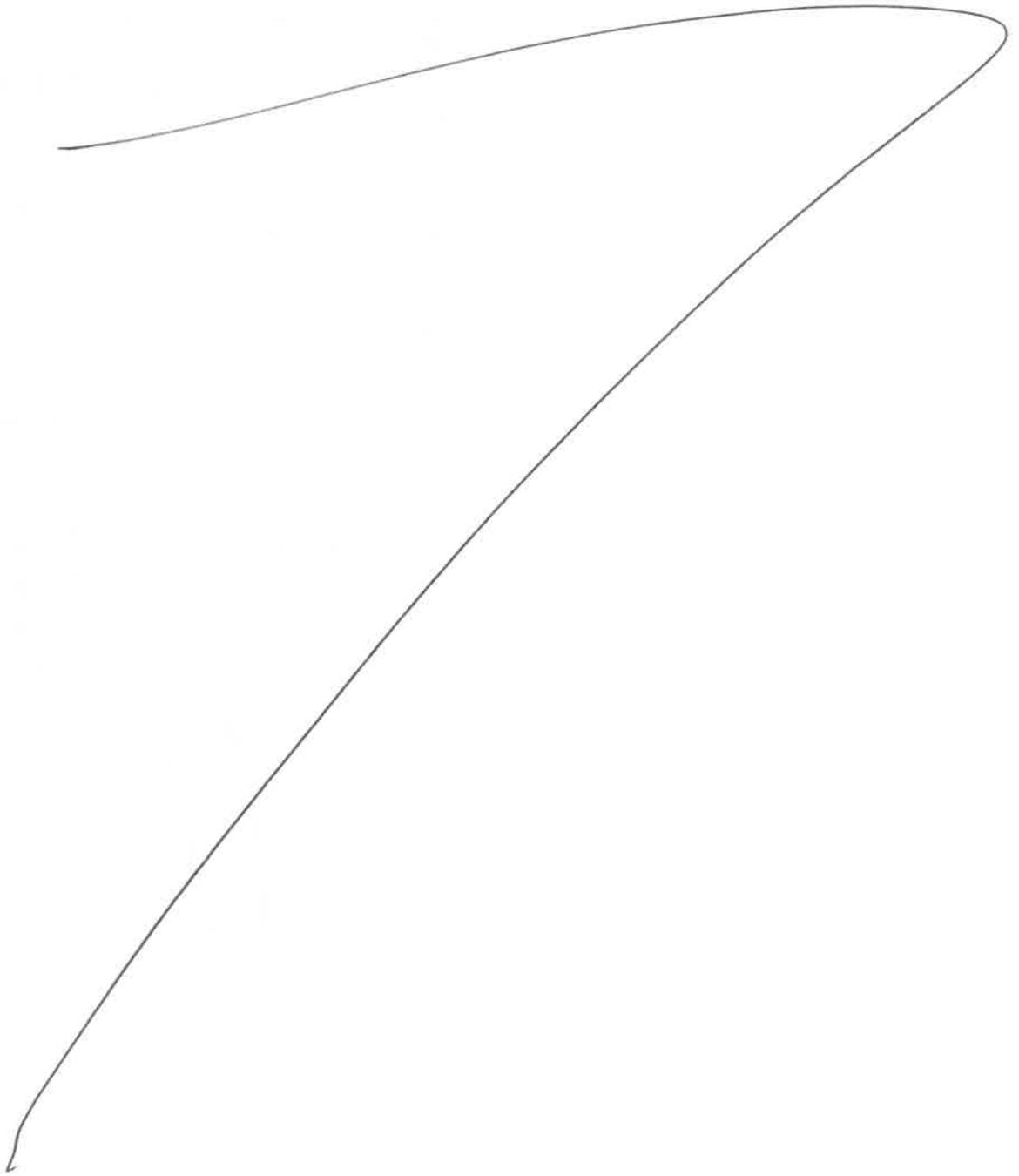
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati.
2. Gli importi delle indennità indicati negli artt. 13 e 18 del presente contratto decentrato saranno oggetto di contrattazione annuale.
3. Copia del presente CCDI verrà inviata via e-mail a ciascun dipendente.



Importi Fondo Contratto Decentrato Integrativo Anno 2022

Riferimento art. CDI 2022	Voce	Importo	
Art. 9 - Lavoro Straordinario comma 3	Importo massimo fondo Compensi relativi al lavoro straordinario	€ 30.000,00	
Art. 14 - Incentivi recupero ICI comma 1	Importo massimo fondo Incentivi recupero ICI	€ 0,00	
Art. 15 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018 comma 3	Importo massimo fondo Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1	€ 20.000,00	
Art. 17 - Indennità di funzione Polizia Locale comma 3	Importo massimo fondo Indennità di funzioni Polizia Locale.	€ 3.500,00	
Art. 27 - Valutazione delle performance individuale e organizzativa comma 1	Importo minimo fondo performance individuale e collettiva	€ 97.500,00	
Art. 29 - Retribuzione di posizione e di risultato per le Posizioni Organizzative comma 1	Importo massimo fondo Posizione Organizzative	€ 170.000,00	
Art. 31 - La valutazione ai fini della Progressione Economica comma 6	Importo fondo progressione per ogni categoria	B1	€ 1.400,00
		C1	€ 7.800,00
		D1	€ 8.300,00
		totale	€ 17.500,00

M



~~Dr~~ Dr ~~Dr~~ Dr ~~Dr~~ Dr

**Scheda di conferimento dell'indennità per  
specifiche responsabilità**

art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.5.2018

<b>Data inizio</b>		<b>Data fine</b>	
<b>Nominativo</b>			
<b>Ufficio</b>			
<b>Specifiche mansioni per il quale viene assegnata l'indennità</b>			

Fattori di valutazione	Livelli di specificazione dei fattori di valutazione		Graduazione dei pesi ai fini dell'attribuzione del punteggio	
			Punteggio valido	Punteggio assegnato
<b>Complessità organizzativa</b>	a. servizio non presidiato da P.O.		10	
	servizio presidiato da P.O.		0	
	servizio non presidiato da P.O.		10	
	b. appartenenza alla categoria		10	
	categoria	B	6	
		C	8	
D		10		
<b>Complessità in relazione Ai procedimenti e all'autonomia</b>	c. complessità dei procedimenti gestiti		40	
	si attribuisce ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi	anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	da 0 a 10	
		anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (con istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)	da 11 a 25	
		e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile	da 26 a 40	
	d. alto livello di autonomia		40	

	livello di autonomia	modesto - il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento	da 0 a 10	
		buono - il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	da 11 a 25	
		elevato - tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	da 26 a 40	
<b>Punteggio totale</b>				<b>0</b>
<b>Percent. impiego</b>	percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno.			<b>100%</b>
Unità di calcolo retribuzione di posizione				
<b>Importo retribuzione di indennità specifiche responsabilità (13 mensilità)</b>				<b>€ 0,00</b>

firma del dirigente

[Redacted signature area]

data

[Redacted date area]

firma dell'incaricato

[Redacted signature area]

punteggio minimo: 50  
 punteggio massimo: 100  
 retribuzione minima: € 600,00  
 retribuzione massima: € 3.000,00

*[Handwritten signature]*

**Scheda di conferimento dell'indennità per  
funzioni di Polizia Locale**

art. 56 sexies, commi 2 e 3 del CCNL 21.5.2018

<b>Data inizio</b>		<b>Data fine</b>	
<b>Nominativo</b>			
<b>Ufficio</b>	Polizia Locale		
<b>Specifiche mansioni per il quale viene assegnata l'indennità</b>			

Fattori di valutazione	Livelli di specificazione dei fattori di valutazione	Graduazione dei pesi ai fini dell'attribuzione del punteggio	
		Punteggio valido	Punteggio assegnato
<b>Grado di Complessità</b>	<b>a. consistenza risorse finanziarie attribuite in gestione (sia entrate che uscite)</b>	<b>10</b>	
	nessuna	0	
	fino a € 50.000	5	
	oltre € 50.000	10	
	<b>b. complessità di gestione</b>	<b>15</b>	
	complessità delle problematiche e delle attività da gestire	da 0 a 15	
<b>Complessità direzionali organizzative</b>	<b>c. numero personale gestito</b>	<b>10</b>	
	0	0	
	da 1 a 6	5	
	oltre 6	10	
	<b>d. complessità organizzativa</b>	<b>15</b>	
	livello di progettualità multidisciplinare (tecnica, normativa, regolamentare, di innovazione, di organizzazione)	da 0 a 15	
<b>Responsabilità e grado rivestito</b>	<b>e. assunzione di responsabilità</b>	<b>5</b>	
	assunzione di responsabilità connesse a procedure/procedimenti complesse/i richieste dal ruolo	da 0 a 5	
	<b>f. competenze afferenti al ruolo</b>	<b>5</b>	
	ampiezza delle conoscenze necessarie per lo svolgimento dei compiti e frequenza delle azioni di aggiornamento necessarie allo svolgimento del ruolo	da 0 a 5	
	<b>g. unicità e valenza strategica</b>	<b>5</b>	
	grado di unicità e valenza strategica della posizione all'interno dell'ente	da 0 a 5	
	<b>h. grado rivestito</b>	<b>10</b>	
	Agente	1	
	Agente scelto	2	
	Assistente	3	
Assistente scelto	4		
Sovrintendente	6		
Ispettore	8		

	Commissario	10	
Peculiarità del territorio/ organizzative	i. ricadute interne o esterne	10	
	ricadute su altre realtà interne ed esterne delle attività del ruolo	da 0 a 10	
	l. relazioni funzionali	10	
	collaborazione con altri soggetti interni/esterni necessarie per lo svolgimento del ruolo	da 0 a 10	
	m. etereogeneità dell'utenza	5	
	etereogeneità dell'utenza con cui ha contatto la posizione e frequenza dei contatti	da 0 a 5	
<b>Punteggio totale</b>			<b>0</b>
<b>Percent. impiego</b>	percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno.		<b>100%</b>
Unità di calcolo retribuzione di posizione			
<b>Importo retribuzione di indennità specifiche responsabilità (13 mensilità)</b>			<b>€ 0,00</b>

firma del dirigente

[Redacted signature area]

data

[Redacted date area]

firma dell'incaricato

[Redacted signature area]

punteggio minimo: 50  
punteggio massimo: 100  
retribuzione minima: € 600,00  
retribuzione massima: € 3.000,00

A

[Handwritten signatures and initials]

## Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta - dipendenti categoria "B"

**Legenda: Indice di valutazione (da 1 a 5)**  
 1 = Ampiamente migliorabile / Non sufficiente  
 2 = Soddisfacente / Appena sufficiente  
 3 = Più che soddisfacente / Più che sufficiente  
 4 = Buono / In linea con le attese  
 5 = Ottimo / Oltre le attese

Anno di valutazione
Nominativo del valutato
Settore
Posizione ricoperta
Posizione economica orizzontale
Nominativo del valutatore
Posizione ricoperta

Ambito	Criteri di selezione opzione	Peso opzione (A)	Opzione (B)	Totale (A x B)	Note
<b>Risultati 20 punti</b>	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo.	10		0	
	La valutazione si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo. Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro; attenzione alla razionalizzazione delle procedure; introduzione/uso delle tecnologie	10		0	
<b>Impegno 15 punti</b>	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	5		0	
	Auto formazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative; applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite	10		0	
	Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale. Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati; risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte dei responsabili; distrazioni/pause	5		0	
<b>Iniziativa 5 punti</b>	Atteggiamento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo Proposte di analisi delle criticità e risoluzione dei problemi; ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative	5		0	















<b>Programmazione e autonomia 10 punti</b>	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità; elasticità nella gestione degli orari; capacità di elaborare soluzioni adeguate Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente. Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria; autocontrollo nelle situazioni critiche	5	0	0
<b>Relazioni e collaborazione 35 punti</b>	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo. Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva); gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna e/o altri settori. Capacità di recepire le istanze dell'utenza; gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); precisione/complettezza/esaustività nelle risposte	15	0	0
<b>Responsabilità del ruolo 15 punti</b>	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate. Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo; qualità dei risultati raggiunti (lacune/errori/vizi); disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze; cura ed efficienza nell'utilizzo delle attrezzature a disposizione	15	0	0
<b>Percent. impiego</b>	Percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno.	100	100%	0
<b>Valutazione Complessiva</b>				
<b>Punteggio finale per calcolo performance</b>		<b>0</b>		

<b>Osservazioni da parte del valutatore</b>	
<b>Osservazioni da parte del valutato</b>	

firma del valutatore

\_\_\_\_\_

data

\_\_\_\_\_

firma del valutato

\_\_\_\_\_

## Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta - dipendenti categoria "C"

Anno di valutazione
Nominativo del valutato
Settore
Posizione ricoperta
Posizione economica orizzontale
Nominativo del valutatore
Posizione ricoperta

**Legenda: Indice di valutazione (da 1 a 5)**  
**1 =** Ampliamente migliorabile / Non sufficiente  
**2 =** Soddisfacente / Appena sufficiente  
**3 =** Più che soddisfacente / Più che sufficiente  
**4 =** Buono / In linea con le attese  
**5 =** Ottimo / Oltre le attese

Ambito	Criteri di selezione opzione	Peso opzione (A)	Opzione (B)	Totale (A x B)	Note
<b>Risultati 25 punti</b>	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo.	10		0	
	La valutazione si definisce in base alla media degli obiettivi raggiunti				
	Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi programmati per il proprio Ambito organizzativo.	15		0	
	Rapporto risultati conseguiti/tempi di lavoro; attenzione alla razionalizzazione delle procedure; introduzione/uso delle tecnologie				
<b>Impegno 15 punti</b>	Formazione e aggiornamento sugli aspetti normativi, tecnici, relazionali correlati alla posizione ricoperta.	5		0	
	Auto formazione e disponibilità alla partecipazione di proposte formative; applicazione e diffusione delle conoscenze/competenze acquisite				
	Precisione nell'esecuzione dei compiti assegnati e disponibilità temporale. Rapidità e puntualità dell'esecuzione dei compiti affidati; risultati indipendenti da "correzioni" e solleciti da parte del responsabile; distrazioni/pause	10		0	
<b>Iniziativa 10 punti</b>	Atteggimento propositivo nei confronti delle competenze legate al ruolo <del>professionale</del> analisi delle criticità e risoluzione dei problemi; ricerca ed attuazione di soluzioni pratiche/organizzative	10		0	


<b>Programmazione e autonomia</b> 15 punti	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità; elasticità nella gestione degli orari; capacità di elaborare soluzioni adeguate Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente. Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria; autocontrollo nelle situazioni critiche	10	0	0
<b>Relazioni e collaborazione</b> 20 punti	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo. Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva); gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna e/o altri settori. Capacità di recepire le istanze dell'utenza; gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); precisione/completezza/esusività nelle risposte	10	0	0
<b>Responsabilità del ruolo</b> 15 punti	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate. Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo; qualità dei risultati raggiunti (lacune/errori/vizi); disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze; cura ed efficienza nell'utilizzo delle attrezzature a disposizione	15	0	0
<b>Percent. impiego</b>	Percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno.	100	0	100%
<b>Punteggio finale per calcolo performance</b>		0	0	0

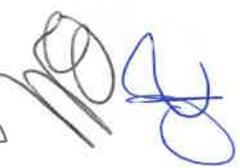
<b>Osservazioni da parte del valutatore</b>	
<b>Osservazioni da parte del valutato</b>	

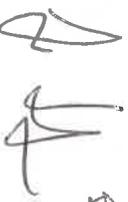
firma del valutatore

firma del valutato

data









<b>Programmazione e autonomia</b> 15 punti	Capacità di organizzare e/o gestire la propria attività e il proprio tempo in modo autonomo. Programmazione delle attività e gestione delle priorità; elasticità nella gestione degli orari; capacità di elaborare soluzioni adeguate Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze dell'ente. Capacità di reazione al verificarsi di situazioni non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria; autocontrollo nelle situazioni critiche	5	0
<b>Relazioni e collaborazione</b> 15 punti	Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo. Partecipazione al lavoro di gruppo/riunioni (formale/attiva); gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); attitudine e disponibilità alla circolazione delle informazioni Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna e/o altri settori. Capacità di recepire le istanze dell'utenza; gestione delle relazioni (ascolto/cortesia/correttezza); precisione/completezza/esasuitività nelle risposte	10	0
<b>Responsabilità del ruolo</b> 15 punti	Capacità di interpretare correttamente il proprio ruolo e tradurlo in azioni mirate. Comprensione del proprio ruolo nel contesto organizzativo; qualità dei risultati raggiunti (lacune/errori/vizi); disponibilità e flessibilità nell'acquisire nuove mansioni/competenze; cura ed efficienza nell'utilizzo delle attrezzature a disposizione	5	0
<b>Percent. impiego</b>	Percentuale in proporzione al part-time o 100% se tempo pieno.	100	100%
<b>Punteggio finale per calcolo performance</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Osservazioni da parte del valutatore</b>	
<b>Osservazioni da parte del valutato</b>	

firma del valutatore



data

firma del valutato



# Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022

### RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

#### Modulo1:

#### Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Disposizione	Descrizione				Importo risorse stabili
<b>RISORSE STABILI</b> Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018	1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art.67 comma 2 del CCNL 2016-2018				
<b>SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018</b>					
ARTICOLO 67, COMMA 1	<i>1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.</i>				557.176,01
	<i>Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.</i>				-170.000,00
					-
<b>INCREMENTI DEL FONDO</b>					
ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A	<i>a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019</i>				15.558,40
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	<i>b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data</i>				12.439,19
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA C	<i>c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;</i>				119.477,28
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA D	<i>d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;</i>				0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA E	<i>e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;</i>				0,00

ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA F	f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;					0,00	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA G	g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;					0,00	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA H e COMMA 5 LETTERA A	h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;					0,00	0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>						<b>534.650,88</b>	<b>0,00</b>

**Sezione II - RISORSE VARIABILI**

Disposizione	Descrizione						Importo risorse variabili
<b>RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3 del CCNL 2016-2018</b>	3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile con importi variabili di anno in anno						
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA A	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;					0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA B	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA					0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;					0,00	0,00
	Incentivi anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR)						3.400,00
	Incentivi per le funzioni tecniche						45.000,00
	Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente						40.000,00
	Compensi ISTAT						1.000,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D	d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;					0,00	1.236,73
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;					0,00	101.741,61
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA F	f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;					0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA G	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;					0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA H e COMMA 4	h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 - In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	MS 1997	€	-	1,20%	0,00	0,00

ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA I e COMMA 5 LETTERA B	i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del <b>comma 5, lett. b)</b> - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di <b>obiettivi dell'ente, anche di mantenimento</b> , definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).				0,00	61.860,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA J e COMMI 8 e 9	j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;				0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA K	k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.				0,00	0,00
ARTICOLO 68 COMMA 1 CCNL 2016-2018	Economie fondo anno precedente					39.602,15
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>					<b>0,00</b>	<b>293.840,49</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>					<b>828.491,37</b>	

**Sezione III - (eventuali) DECURTAZIONI DEL FONDO EFFETTUATE IN OTTEMPERANZA A SPECIFICI DISPOSTI CHE NE LIMITANO LA DIMENSIONE**

Decurtazione Fondo permanente ai sensi dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013	fissa	16.273,67	21.612,98
	variabile	5.339,31	
Decurtazione Fondo D.Lgs. 75/2017 per rispetto tetto fondo 2016			59.965,44
Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014			0,00
<b>TOTALE GENERALE</b>			<b>746.912,95</b>
La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate nonché delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL del 21.5.2018 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale determinato per l'anno 2016			

Handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- MB
- DR
- SP
- AA
- De
- el
- er



## Modulo 2:

### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 68 C. 1 del CCNL 2016-2018	
Indennità di comparto quota carico Fondo	86.000,00
Progressioni orizzontali storiche	300.000,00
Posizioni organizzative	
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	9.500,00
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995	4.000,00
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE</b>	<b>399.500,00</b>

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 2 del CCNL 2016-2018	
a) premi correlati alla performance organizzativa;	€ 29.250,00
b) premi correlati alla performance individuale;	€ 68.250,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	€ 32.652,95
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	€ 75.000,00
e) Indennità di responsabilità/professionalità	20.000,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies;	3.500,00
Compensi ISTAT / Incentivi anagrafe ANPR	4.400,00
Progressioni orizzontali	17.500,00
Progettazione / Funzioni tecniche	45.000,00
Liquidazione sentenze favorevoli per l'ente	40.000,00
Incentivo ICI	-
Altri istituti non compresi fra i precedenti	€ 11.860,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>347.412,95</b>

Sezione III - (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	
Risorse ancora da contrattare	-
Acc.to art. 37, comma 7, CCNL 22.1.2004 (alte professionalità)	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>	<b>-</b>

Sezione IV - DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	399.500,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	347.412,95
Destinazioni ancora da regolare	
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>746.912,95</b>

Posizioni organizzative e alta professionalità	<b>170.000,00</b>
--	-------------------

TOTALE 916.912,95

Sezione V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO	
--	--

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

### Sezione VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

Rispetto dei seguenti vincoli, di carattere generale:

1) copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

2) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, inteso, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è pertanto correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza;

3) rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali.



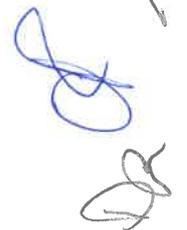
4) l'ultimo periodo del comma 2 del D.L. n. 34/2019 dispone: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 " (decorrenza dal 20/04/2020 ), pertanto a fine anno verrà determinato l'importo relativo alla costituzione definitiva del fondo. Considerato che tale importo non inciderà in modo significativo sulla costituzione del fondo 2022 , le parti concordano che per effetto delle eventuali movimentazioni del personale l'incremento o il decremento del fondo sarà imputato alla voce che remunera la valutazione della performance.

Verbania, 28 novembre 2022

La Delegazione Trattante di parte Pubblica



Il Dirigente del Servizio Finanziario e Personale  
dott.ssa Raffaella Rizzato



### Modulo 3:

### Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del FONDO ANNO 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2021.

COSTITUZIONE DEL FONDO		Fondo 2022	Fondo 2021	Diff. 2022-2021	(per memoria) 2010
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>					
<b>Risorse storiche</b>					
Unico importo consolidato anno 2003		435.767,42	435.767,42	-	435.767,42
<b>Incrementi contrattuali</b>					
CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 1		30.576,58	30.576,58	-	30.576,58
CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 2		24.658,53	24.658,53	-	24.658,53
CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 7		9.863,42	9.863,42	-	9.863,42
CCNL 9.5.2006 art. 4, comma 1		24.601,02	24.601,02	-	24.601,02
CCNL 11.4.2008 art. 8		31.709,04	31.709,04	-	31.709,04
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>					
RIA personale cessato a decorrere dal 01.01.2003		119.477,28	117.419,90	2.057,38	65.088,24
Rideterminazione Fondo per progressioni storiche (dich. Cong. 14 CCNL 02-05 e 1CCNL 08-09)		-	-	-	10.126,06
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA A		15.558,40	15.558,40	-	-
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B		12.439,19	12.439,19	-	-
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>		<b>704.650,88</b>	<b>702.593,50</b>	<b>2.057,38</b>	<b>632.390,31</b>
<b>- Fondo Posizioni Organizzative</b>		<b>- 170.000,00</b>	<b>- 177.500,00</b>	<b>- 7.500,00</b>	
<b>TOTALE RISORSE FISSE al NETTO PO</b>		<b>534.650,88</b>	<b>525.093,50</b>	<b>9.557,38</b>	
<b>Risorse variabili</b>					
<b>Poste variabili sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010</b>					
CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 1, lett. k		-	-	-	-
Attiv. nuovi servizi o riorgan (CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 5)		61.860,00	58.730,00	3.130,00	142.852,86
CCNL 1.4.1999 art. 15, commi 2 e 4		-	-	-	23.477,89
<b>Poste variabili non sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010</b>					
Incentivi per la progettazione		-	-	-	-
Incentivi per funzioni tecniche		45.000,00	31.535,47	13.464,53	-
Incentivi per sentenze favorevoli all'Ente		40.000,00	36.451,98	3.548,02	-
Compensi ISTAT		4.400,00	-	4.400,00	-
Art. 67 c. 3 lett. D		1.236,73	2.107,10	- 870,37	-
Economie Fondo anno precedente		39.602,15	19.035,52	20.566,63	-
Risparmi sullo straordinario (CCNL 1.4.1999 art. 15, c. 1, lett. m)		101.741,61	105.323,27	- 3.581,66	56.331,18
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>293.840,49</b>	<b>253.183,34</b>	<b>40.657,15</b>	<b>222.661,93</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>					
Decurtazione per decurtazione proporzionale personale cessato (art. 9, c.2 bis seconda parte L. 122/2010)		21.612,98	21.612,98	-	-

RISORSE STABILI  
Articolo 67, commi  
1 e 2 del CCNL  
2016-2018

ARTICOLO 67 C. 3  
LETTERA I e C. 5  
LETTERA B

ARTICOLO 67 C. 3  
LETTERA C

ARTICOLO 68 C.1  
CCNL 2016-2018

ARTICOLO 67 C. 3  
LETTERA E

AB

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Decurtazioni art. 1 c. 236 L. n. 208/2015	59.965,44	54.648,43	5.317,01	
<b>TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO</b>	<b>81.578,42</b>	<b>76.261,41</b>	- 5.317,01	-
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	534.650,88	525.093,50	9.557,38	632.390,31
Risorse variabili	293.840,49	253.183,34	40.657,15	222.661,93
Decurtazioni	81.578,42	76.261,41	5.317,01	-
Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014	-	-		
<b>TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>746.912,95</b>	<b>702.015,43</b>	44.897,52	<b>855.052,24</b>

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE**    170.000,00    177.500,00  
**TOTALE COMPLESSIVO RISORSE**    916.912,95    879.515,43

M

## Modulo 4:

### Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

#### Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della compatibilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziati nei vari capitoli le somme relative al Fondo delle risorse decentrate.  
Nel corso dell'anno l'Ufficio Personale monitora la spesa erogata riconducibile al Fondo, al fine di non superare il limite di spesa determinato dal Fondo stesso. Il presidio dei limiti di spesa del Fondo viene effettuato in sede di programmazione, di gestione e di consuntivazione tramite verifiche extracontabili, sulla base dei dati che in ogni momento è possibile estrapolare dal sistema di contabilità del personale, integrato con il sistema di contabilità finanziaria dell'Ente.  
Viene effettuata puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di bilancio che corrispondano alla somma da una parte delle voci di retribuzione e contribuzione e dall'altra delle voci del Fondo.

#### Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2022 risulta rispettato in quanto non superiore al corrispondente importo del fondo dell'anno 2016.

#### Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In ossequio al disposto di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, l'autorizzazione alle spese relative alla contrattazione decentrata, con la distinta indicazione dei mezzi di copertura, è disposta con l'approvazione del Bilancio di previsione. La spesa derivante dal contratto collettivo decentrato integrativo anno 2022 trova copertura nei pertinenti stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2021-2023 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 16 gennaio 2021 e s.m.i..

La costituzione del Fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni.

Si prende atto che dall'1/01/2011 al 31/12/2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti locali non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e che era automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 01/01/2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo, pertanto vengono stabilizzate le decurtazioni operate nel 2014. Nel 2015 l'ammontare della riduzione permanente pari ad € 21.612,98 coincide con quella operata nel 2014, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010 tenuto conto delle istruzioni operative fornite nella circolare 20/2015 della Ragioneria Generale in merito alla decurtazione permanente da applicare ai fondi della contrattazione integrativa (personale dirigente e non dirigente) a decorrere dall'anno 2015, come previsto dall'art. 1, comma 456, della Legge di stabilità 2014.

A decorrere dal 01/01/2016 l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente, come previsto dall'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016). L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, entrato in vigore il 22.07.2017, prevede che, nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato. Tale disposizione è ancora in vigore per l'anno 2021.

Come già precisato l'ultimo periodo del comma 2 del D.L. n. 34/2019 dispone: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018" (decorrenza dal 20/04/2020), pertanto a fine anno verrà determinato l'importo relativo alla costituzione definitiva del fondo. Considerato che tale importo non inciderà in modo significativo sulla costituzione del fondo 2021, le parti concordano che per effetto delle eventuali movimentazioni del personale l'incremento o il decremento del fondo sarà imputato alla voce che remunera la valutazione della performance.

Si precisa che in sede di contrattazione decentrata 2021, le parti hanno concordato di attivare le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) con decorrenza dal 1° giugno 2022.

Verbania, 28 novembre 2021

La Delegazione Trattante di parte Pubblica



Il Dirigente del Servizio Finanziario e Personale  
dot.ssa Raffaella Rizzato



**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del FONDO ANNO 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2021.**

<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Fondo 2022</b>	<b>Fondo 2021</b>	<b>Diff. 2022-2021</b>	<b>(per memoria) 2010</b>
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Indennità di comparto quota carico Fondo	86.000,00	84.871,43	1.128,57	104.768,65
Progressioni orizzontali storiche	300.000,00	314.150,67	- 14.150,67	268.371,30
Posizioni organizzative	170.000,00	176.358,29	- 6.358,29	210.099,13
Indennità di responsabilità / professionalità		-	-	2.400,00
Indennità di turno, rischio, disagio, condiz.lavoro ecc.		81.891,13	- 81.891,13	105.024,75
Produttività / performance collettiva	11.860,00	8.995,03	2.864,97	
Produttività / performance individuale	89.400,00	67.987,45	21.412,55	
Altri istituti non compresi fra i precedenti	13.500,00	11.595,97	1.904,03	28.416,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>670.760,00</b>	<b>745.849,97</b>	<b>- 75.089,97</b>	<b>719.079,83</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>				
Progressioni orizzontali	17.500,00		- 17.500,00	4.945,79
Posizioni organizzative	-		-	
Indennità di responsabilità/professionalità	23.500,00	23.669,69	169,69	28.315,81
Indennità di turno, rischio, disagio, condiz.lavoro ecc.	107.652,95		- 107.652,95	71.238,34
Produttività / performance collettiva	29.250,00	19.800,00	9.450,00	
Produttività / performance individuale	68.250,00	46.200,00	22.050,00	31.473,01
Altri istituti non compresi fra i precedenti	-	-	-	
<b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>246.152,95</b>	<b>89.669,69</b>	<b>- 156.483,26</b>	<b>135.972,95</b>
<b>Destinazioni da regolare</b>				
Risorse ancora da contrattare	-	-	-	
Acc.to art. 37, comma 7, CCNL 22.1.2004 (alte professionalità)				
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	670.760,00	745.849,97	75.089,97	719.079,83
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	246.152,95	89.669,69	- 156.483,26	135.972,95
Destinazioni ancora da regolare	-	-	-	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>916.912,95</b>	<b>835.519,66</b>	<b>- 81.393,29</b>	<b>855.052,78</b>

0,00

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'AB', 'let', and various scribbles.

# Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

#### Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa <u>08/11/2022</u> Contratto
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte pubblica</b> dott.ssa Raffaella Rizzato - Presidente  dott.ssa ing. Noemi Comola – Componente  <b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL, DICCAP RSU Comune di Verbania  <b>Organizzazioni Sindacali firmatarie preintesa (elenco sigle):</b> CGIL FP VCO, CISL FP VCO, DICCAP, RSU Comune di Verbania  <b>Organizzazioni Sindacali firmatarie contratto (elenco sigle):</b> CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL RSU Comune
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale dipendente non dirigente del Comune di Verbania</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	trattamento economico accessorio - definizione delle risorse e ripartizione;  progressioni orizzontali  criteri relativi ai sistemi di valutazione del personale; fondo di previdenza complementare Polizia Municipale;  buono pasto;

		<p>linee di indirizzo e criteri per lo sviluppo di attività formative e di aggiornamento professionale;</p> <p>qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti;</p> <p>linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.</p>
<p><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b></p>	<p>Certificazione dei Revisori dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>Certificazione acquisita in data 28/11/2022 Verbale n. 39</p>
	<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia fatto rilievi descriverli</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>E' stato adottato il Piano degli obiettivi e della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>Approvato in G.C. con deliberazione n. 63 del 09/03/2021</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale di Prevenzione della Corruzione, ai sensi art. 1 c. 8 e 9 Legge n. 190/2012</p> <p>SI</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>SI, per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/2009</p> <p><i>Gli Enti Locali non sono destinatari diretti di quanto previsto da tale articolo, ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 150/2009.</i></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b> =====</p>		

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below.



- infortuni / maternità / permessi retribuiti / malattia: per giorni non consecutivi di assenza pari o inferiori a 60 giorni, considerare il punteggio complessivo della schede di valutazione; oltre i 60 giorni non consecutivi di assenza riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio.

### PRODUTTIVITA' (INDIVIDUALE E COLLETTIVA)

L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è infatti correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata di tali compensi sulla base di automatismi comunque denominati e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.

Le parti hanno scelto di destinare una quota significativa del Fondo risorse decentrate alla remunerazione degli obiettivi di performance attraverso l'erogazione dell'indennità di produttività individuale e collettiva. **Per l'anno 2022, il 70% di tali risorse è destinato a premiare la produttività individuale ed il restante 30% è destinato a premiare la produttività collettiva.** Inoltre al 5% dei dipendenti facenti parte dei singoli dipartimenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 c. 2 del CCNL 2016-2018 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato.

Sono inoltre individuati dalle parti i seguenti specifici progetti:

- tempo potenziato asili nido
- progetto di vigilanza notturna del Personale della Polizia Municipale;

Si confermano, ai sensi della normativa vigente, le risorse destinate alla progettazione di opere pubbliche, gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, gli incentivi all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT (escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010).

### PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

In sede di contrattazione decentrata 2022, le parti hanno concordato di attivare le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) **destinando un importo minimo di risorse pari a € 17.500,00 a tale istituto con decorrenza dal 01.06.2022.** Nel contratto decentrato sono stati definiti i criteri di valutazione ai fini della progressione economica.

### INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO

L'indennità personale educativo, pari a € 805,67 annui, viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14.9.2000 "indennità professionale personale educativo degli asili nido" e dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 "indennità per il personale educativo e docente scolastico".

L'art.31, comma 7, del CCNL 14.9.2000 ha introdotto altresì un'indennità di € 61,98 mensili per 10 mesi dell'anno scolastico.

## INDENNITA' DI TURNO

La disciplina dell'indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018 corrisposta mensilmente ai dipendenti della Polizia Municipale, interessati dalle turnazioni, secondo le modalità e le tariffe previste dalle norme contrattuali.

## INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, negli importi e secondo le modalità contrattualmente stabiliti, viene corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità nelle aree così individuate:

- Polizia Municipale;
- Lavori Pubblici;
- Servizi Informatici.
- Servizio Verde pubblico.

## INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Si rinvia a quanto indicato all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018. E' corrisposta al personale che svolge attività: A) disagiate; B) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; C) implicanti il maneggio di valori:

A) L'indennità di disagio è corrisposta esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate e precisamente un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che le specifiche prestazioni siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (es. indennità di turno, reperibilità).

L'indennità di disagio trova l'applicazione per l'espletamento dei servizi in presenza di condizioni meteorologiche avverse (freddo intenso, neve e gelo) svolti per almeno 2 ore lavorative al giorno.

Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio, tali importi verranno erogati secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di disagio su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Il personale che può accedere alle indennità disagiate può altresì appartenere all'Area dei servizi Biblioteca e Protezione civile.

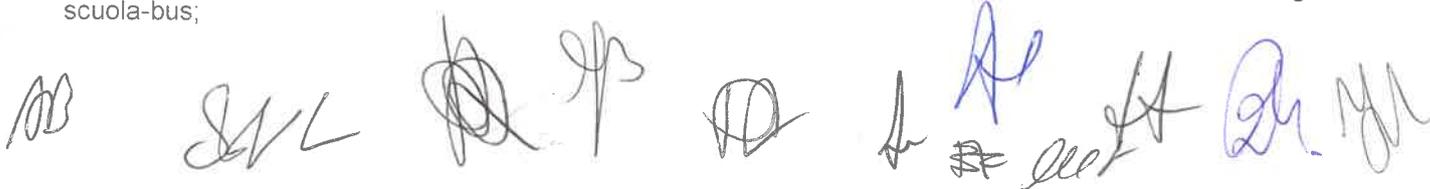
Pari ad 4,35 € al giorno per servizi della Biblioteca.

Pari ad 1,50 € al giorno per il servizio di Protezione civile.

L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto a tempo parziale.

B) L'indennità di rischio è corrisposta al personale che esegue prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato. Sono state individuate le seguenti prestazioni di lavoro ed il relativo contingente massimo di unità lavorative:

- Servizi cimiteriali - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme;
- Segnaletica stradale - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti da attività svolte su strada per la presenza del traffico veicolare, con l'utilizzo di sostanze chimiche per la segnaletica stradale orizzontale e posa segnaletica verticale;
- Cucina centralizzata - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature di cucina (coltelli, affettatrici, ecc.) e pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore;
- Scuola-bus - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dalla guida di scuola-bus;



- Manutenzioni ordinarie e straordinarie e servizio Verde pubblico - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti da attività svolte con continuità su strada con l'utilizzo di macchinari complessi e condizioni di lavoro gravoso (martello pneumatico, cesoie, sostanze chimiche e biologiche, catrame – bitume – oli e i loro derivati, attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali ecc.).
- Vigilanza Edilizia - servizio esterno di Vigilanza Edilizia e contestazioni di illeciti.
- Verde Pubblico - servizio esterno e sopralluoghi a causa eventi metereologici straordinari effettuati dal tecnico agronomo.

Pari ad 3,00 € al giorno per i servizi sopra citati.

C) L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, è un'indennità giornaliera che verrà erogata in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati, da un minimo di €1,50 giornaliera ad un massimo di € 2,63 ai dipendenti nominati Agenti Contabili adibiti in via continuativa ad attività che comportano maneggio di valori di cassa dei servizi individuati con provvedimento motivato del dirigente.

### INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1.

In applicazione dell'art. 70 quinquies comma 1, del CCNL 21.05.2018 , al fine di riconoscere l'esercizio di funzioni comportanti particolari responsabilità da parte del personale di cat. B, C e D non titolare di posizione organizzativa, non riconducibili ai compiti ordinari del profilo e categoria di inquadramento (e, in quanto tali, distinte dalle altre posizioni lavorative appartenenti alla medesima categoria e profilo), sono state introdotte specifiche indennità, da un minimo di € 600,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 annui da corrispondere alle posizioni individuate su motivata indicazione del dirigente del settore con atto formale di conferimento sulla base dei seguenti criteri:

- Servizio non presidiato da P.O. salvo casi eccezionali;
- Appartenenza alla categoria;
- Complessità dei procedimenti gestiti e dei processi lavorativi, tenuto conto del numero e delle complessità delle relazioni con soggetti esterni.
- Livello di polivalenza necessario per l'assolvimento delle attività specifiche, in termini professionali, gestionali, funzionali e cognitive..
- Alto livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

2.

In applicazione 70-quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018, per il personale della categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa, sono state confermate le indennità di € 350,00 annui per le fattispecie di responsabilità previste dalla normativa contrattuale di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, addetto al front-office dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, alle quali è stata aggiunta l'indennità ai dipendenti dei Servizi Informatici ai quali siano stati affidati, da parte del dirigente, compiti di responsabilità diretta di gestione delle banche dati (archivista informatico).

### INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE

Per le Indennità di funzione della Polizia Locale si fa riferimento all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione a quanto previsto dal comma 2 e 3 dell'art. 56 sexies CCNL 27/05/2018. Tale indennità viene riconosciuta, su motivata indicazione da parte del Comandante della Polizia Locale tramite la *Scheda individuale di conferimento dell'indennità di funzione Polizia Locale* (ALLEGATO B), sulla base dei seguenti criteri:

- Grado di complessità;
- Complessità direzionali organizzative;
- Responsabilità e grado rivestito;

- Peculiarità del territorio/organizzative.

L'importo minimo di tale indennità (corrispondente a 50 punti della scheda di conferimento), riconosciuta da parte dei singoli Dirigenti, è quantificato in € 600,00, mentre l'importo massimo (corrispondente a 100 punti della scheda di conferimento) è pari a € 3.000,00.

L'importo dell'indennità per di *funzione Polizia Locale* viene ridotto proporzionalmente tra tutte le *funzione Polizia Locale* in base all'importo complessivo del fondo destinato secondo la formula indicata nel contratto decentrato integrativo. Annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, verrà definito il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento. Le specifiche delle nomine sono riportate nel contratto decentrato.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018. Tale indennità è inoltre proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

### INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE

Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 al personale della Polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se, in via continuativa, rende prestazione giornaliera in servizi esterni. Tale indennità viene distinta sulla base delle attività di vigilanza svolte:

- Attività di vigilanza esterna di pattuglia e appiedato;
- Attività di viabilità scolastica;
- Attività T.S.O.;
- Attività di controllo mercati e manifestazioni;
- Attività di controllo del traffico e viabilità.

Nello specifico verrà erogata un'indennità pari a € 3,00 al giorno al personale che svolge esclusivo servizio esterno e pari a € 1,95 al personale che svolge gli altri servizi sopra citati.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del Personale per l'attribuzione dei compensi, alla R.S.U. e alle OO.SS

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Comandante della Polizia Locale.

### INDENNITA' DI VIGILANZA

L'indennità di vigilanza viene corrisposta nella misure e con le modalità previste dall'art. 16 del CCNL 22/01/2004

L'importo annuo di tale indennità è pari a:

€ 1.110,84 per il personale dell'area di vigilanza in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986;

€ 780,30 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della sopra citata legge n. 65/1986.

### STRAORDINARI

Le parti concordano nell'avviare tutte le possibili azioni di riduzione stabile e progressiva del ricorso a lavoro straordinario, destinando i conseguenti risparmi del Fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario (che si configurano quali risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, D.L. 78/2010) ad incremento dell'incentivo per la produttività del personale.

AB      JAL      [Signature]      [Signature]      [Signature]      [Signature]      [Signature]      [Signature]

Per l'anno 2022, in seguito all'emergenza sanitaria da Covid-19, le parti prevedono la possibilità di destinare maggiori risorse economiche per la retribuzione del personale dei Servizi cimiteriali – forno crematorio, fortemente impegnato nelle attività conseguenti all'emergenza sanitaria sopra citata, fino al raggiungimento ed alla remunerazione del limite massimo individuale dello straordinario pari a 180 ore.

#### FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA MUNICIPALE

L'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/92 (Nuovo codice della strada) prevede la possibilità per gli Enti Locali di destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia Municipale una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada, per tenere conto delle condizioni, che possono essere di particolare disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute, dei soggetti preposti al controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima.

In applicazione di tale disposizione legislativa, il Comune di Verbania ha istituito un Fondo di previdenza complementare a favore del personale del Corpo di Polizia Municipale a tempo indeterminato, con profilo di vigilanza.

I nuovi assunti dovranno aver superato positivamente il periodo di prova e come previsto dal nuovo CCNL 21.05.2018 dovranno aderire al fondo di previdenza complementare "Perseo-Sirio" - art. 56-quater. L'adesione a tale fondo vale anche per l'altro personale di Polizia Locale.

#### BUONO PASTO, PAUSA PRANZO

In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006, si individuano quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, con specifico riferimento a quelli connessi nell'area di protezione civile, all'area di vigilanza, all'area strade e segnaletica stradale, all'area scolastica ed educativa ed alle attività della biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche all'inizio od alla fine del turno di lavoro.

I dirigenti individuano le sopra citate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, fruiscono della pausa pranzo (della durata di minimo 30 minuti e massimo di 2 ore per la consumazione dei pasti all'inizio od alla fine del turno di lavoro).

#### LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LO SVILUPPO DI ATTIVITA' FORMATIVE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Ai sensi dell'art. 49-bis del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.

A tal fine l'Ente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

#### QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

Si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad importanti innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva.

#### LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'Ente assume ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività dei dipendenti disabili.

L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa inerente al lavoro agile ed al tele-lavoro.



## B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa

Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di comparto di cui all'art. 27 c. 1 del CCNL 21.05.2018;
2. indennità professionale personale educativo asili nido di cui all'art. 31 del CCNL 14.9.2000 ed indennità per il personale educativo e docente scolastico prevista dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
3. indennità di direzione e di staff di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.1995 per il personale dell'ex 8° qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1.4.1999;
4. incrementi retributivi della progressione economica orizzontale di cui all'art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018, non previsti nel presente contratto decentrato integrativo;
5. retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa ed altra professionalità di cui all'art. 15 del CCNL 21.05.2018;
6. indennità di turno (art. 68 c. 2 lett d), del CCNL 21.05.2018);
7. indennità di reperibilità (art. 68 c. 2 lett d), del CCNL 21.05.2018).

Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di maneggio valori (art. 68 c. 2 lett c), del CCNL 21.05.2018);
2. indennità di rischio (art. 68 c. 2 lett c), del CCNL 21.05.2018);
3. performance individuale (art. 68 c. 2 lett b), del CCNL 21.05.2018)
4. indennità per specifiche responsabilità previste dal CCNL 1.4.1999 per le categorie B, C e D non incaricate di posizione organizzativa;
5. indennità per specifiche responsabilità per le figure professionali (art. 68 c. 2 lett e), del CCNL 21.05.2018) di cui all'art. 70 – quinquies comma 1 e comma 2;
6. maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno (art. 23 del CCNL 21.05.2018);
7. incentivo per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 e che pertanto sono neutrali ai fini del rispetto della sopra citata disposizione legislativa in materia di tetto al Fondo risorse decentrate (compensi avvocatura, compensi censimento, compensi per la progettazione opere pubbliche, compensi incentivi per le funzioni tecniche, compensi ISTAT);
8. incentivi per il recupero ICI;
9. art. 68 c. 2 lettera f) del CCNL 21.05.2018 indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater ;

## C. Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come contenuti nel vigente sistema di valutazione.

## E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Il presente contratto decentrato si basa sui seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti e dalla loro periodica attività di formazione e aggiornamento;
- coniugare le esigenze di valorizzazione, formazione e aggiornamento delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi;
- considerare la qualità del lavoro, i buoni rapporti interpersonali tra colleghi e le condizioni del luogo di lavoro (benessere logistico-organizzativo) come elementi necessari per rendere migliore la qualità del servizio erogato ed adottare di conseguenza iniziative che contribuiscano a migliorare tali elementi.

## G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Verbania, 28 novembre 2022

La Delegazione Trattante di parte Pubblica



Il Dirigente del Personale e del Servizio Finanziario  
dott.ssa Raffaella Rizzato

