

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

del personale del comparto

del Comune di Monza

successivo al CCNL 21 maggio 2018

COMUNE DI MONZA Protocollo Generale	
24 DIC. 2019	
N°.	225286
CL.	3.5
FASC.	5



Data sottoscrizione: 24 dicembre 2019

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 - Ambito di applicazione	4
Art. 3 - Durata	4
Art. 4 - Rappresentanza legittimata alla sottoscrizione degli accordi	5
Art. 5 - Interpretazione autentica	5
Titolo II - RISORSE DECENTRATE	6
Art. 6 - Quantificazione delle risorse	6
Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 7, c. 4, lett. a), CCNL 21.5.2018)	6
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi legati alla Performance Organizzativa (art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 21.5.2018)	8
Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi legati alla Performance Individuale (art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 21.5.2018)	10
Art. 10 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21.5.2018)	15
Art. 11 - Progressioni economiche all'interno della categoria (art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 21.5.2018)	18
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 21.5.2018)	18
Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 21.5.2018)	20
Art. 14 - Indennità di reperibilità (art. 7, c. 4, lett. i) e k), CCNL 21.5.2018)	22
Art. 15 - Turnazioni (art. 23, CCNL 21.5.2018)	22
Titolo III - WELFARE INTEGRATIVO	24
Art. 16 - Welfare integrativo (art. 7, c. 4, lett. h), CCNL 21.5.2018)	24
Titolo IV - PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	26
Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 21.5.2018)	26
Art. 18 - Correlazione tra compensi di cui all'art. 18, c. 1, lett. h), CCNL 21.5.2018 e retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. j), CCNL 21.5.2018)	27
Titolo V - PERSONALE POLIZIA LOCALE	29
Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies e art. 7, c. 4, lett. e), CCNL 21.5.2018)	29



Art. 20 - Indennità di funzione (art. 56-sexies e art. 7, c. 4, lett. w), CCNL 21.5.2018) _____ 30

Titolo VI - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE _____ 32

Art. 21 - Trattamenti accessori fissati per legge (art. 7, c. 4, lett. g), CCNL 21.5.2018) _____ 32

Allegato 1 - SCHEDA DI PROGETTO _____ 33



Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (nel seguito anche "CCI") disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale del Comparto Funzioni Locali (nel seguito anche "CCNL"), nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dai contratti.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Monza con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale distaccato.
2. Il presente CCI si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente CCI, per le materie ivi trattate, e salvo diversa indicazione, sostituisce ogni precedente accordo integrativo sottoscritto dall'Amministrazione comunale e da soggetti di cui all'art. 7, c. 2, del CCNL 21.5.2018 (nel seguito anche "Parti") antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Art. 3 - Durata

1. Il presente CCI ha decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata dagli articoli del presente contratto.



Art. 4 - Rappresentanza legittimata alla sottoscrizione degli accordi

1. Sono titolari esclusivi della contrattazione integrativa i soggetti di cui all'art. 7, c. 2, del CCNL 21.5.2018.
2. Le Parti concordano che gli accordi di contrattazione integrativa si intendono raggiunti con la sottoscrizione della parte datoriale e di almeno, alternativamente:
 - a) la rappresentanza sindacale unitaria del Comune di Monza (nel seguito anche "R.S.U.");
 - b) la maggioranza delle organizzazioni sindacali di categoria (nel seguito anche "OO.SS.") firmatarie dell'ultimo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali; tale dato è calcolato come somma delle medie tra il dato associativo aziendale e il dato elettorale dell'ultima elezione R.S.U. di ogni OO.SS. firmataria dell'ultimo CCNL.

Art. 5 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione autentica degli accordi di contrattazione integrativa, ciascuna delle Parti firmatarie dell'accordo può richiedere la convocazione della delegazione trattante al fine di giungere alla definizione consensuale del significato delle clausole controverse. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli eventuali elementi di diritto sui quali si basa la necessità di interpretazione.
2. Qualora la richiesta provenga dalla Parte sindacale, il Presidente della delegazione trattante convoca apposito incontro entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
3. Nel caso l'incontro sia richiesto dalla Parte datoriale, la Parte sindacale viene convocata con almeno 10 giorni lavorativi di anticipo sulla data fissata per l'incontro.
4. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è stipulato ai sensi dell'art. 3, c. 5, del CCNL 21.5.2018, ultimo periodo.



Titolo II - RISORSE DECENTRATE

Art. 6 - Quantificazione delle risorse

1. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di approvazione del bilancio di esercizio, l'Ente provvede a costituire il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 (nel seguito anche "Fondo") e a formulare, in applicazione dei criteri concordati con il presente accordo, un'ipotesi di ripartizione delle risorse disponibili, sottoponendola alla Parte sindacale.
2. In corso d'anno, nel caso in cui si rilevino scostamenti previsionali superiori al 20% in una o più voci di ripartizione rispetto all'ipotesi di cui al c. 1 e in relazione agli utilizzi di cui alle lett. c) [*indennità condizioni di lavoro*], d) [*indennità di turno, reperibilità, riposo compensativo*], e) [*compensi specifiche responsabilità*] ed f) [*indennità di funzione ed indennità di servizio esterno*] dell'art. 68, c. 2, del CCNL 21.5.2018, tali scostamenti sono tempestivamente comunicati alla R.S.U. e alle OO.SS. al fine di valutare congiuntamente la situazione.
3. La sottoscrizione di apposito accordo di destinazione annuale del Fondo è comunque necessaria laddove si rilevassero situazioni tali da compromettere il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 68, c. 3, del CCNL 21.5.2018 o situazioni di incapienza del Fondo medesimo ai fini del riconoscimento dei diversi istituti del salario accessorio finanziati dalle risorse decentrate e determinati in applicazione dei criteri stabiliti dal vigente CCNL e dal presente contratto integrativo.
4. L'intervento di norme o clausole contrattuali che comportino variazioni all'importo del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 è tempestivamente comunicato alle R.S.U. e alle OO.SS. per l'esame delle eventuali implicazioni sulla gestione delle risorse.

Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 7, c. 4, lett. a), CCNL 21.5.2018)

1. La parte stabile del Fondo di cui all'art. 67, c. 1, del CCNL 21.5.2018, come incrementata ai sensi del c. 2. del medesimo articolo, è destinata a finanziare prioritariamente gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1, del CCNL 21.5.2018, ossia:

- a) progressione economica nella categoria, spettante al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c.7, secondo periodo, del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - d) indennità corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, del CCNL 6.7.1995.
2. La parte stabile del Fondo, dedotte le risorse destinate alle voci di cui al precedente c. 1, punti a), b), c) e d), rappresenta la quota di "*Risorse Stabili Disponibili*" per la contrattazione integrativa.
3. Alla Performance Organizzativa è attribuito il 15% delle Risorse Stabili Disponibili.
4. Alla Performance Individuale è attribuito il 30% delle Risorse Stabili Disponibili.
5. Ai trattamenti economici di cui all'art. 68, c. 2, lettere:
- a) *Performance Organizzativa*
 - b) *Performance Individuale*
 - c) *Indennità Condizioni di Lavoro*
 - d) *Indennità Turno, Reperibilità e compensi art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000*
 - e) *Compensi Specifiche Responsabilità*
 - f) *Indennità di Funzione ed Indennità di Servizio Esterno*
- del CCNL 21.05.2018 è destinata la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, c. 3, con esclusione delle lettere c), f) e g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla Performance Individuale, comunque, il 30% di tali risorse.
6. Alla Performance Individuale è inoltre destinata la quota di Risorse Stabili Disponibili, previamente decurtata delle risorse eventualmente destinate alle nuove progressioni economiche nell'anno di riferimento, delle risorse destinate alla Performance Organizzativa e individuale nella misura di cui ai precedenti



commi 3. e 4. del presente articolo, nonché delle risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 c. 2, lett. da c) a f) del CCNL 21.05.2018.

7. Alla Performance Individuale sono infine attribuite le risorse eventualmente residue di cui all'art. 67, c. 3, con esclusione delle lettere c), f) e g) del CCNL 21.05.2018, previamente decurtate del 30% da destinarsi alla Performance Individuale ai sensi dell'art. 68, c. 3, del medesimo CCNL e delle eventuali risorse ancora necessarie al finanziamento degli istituti di cui all'art. 68. c.2, lett. da c) a f) del CCNL richiamato.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi legati alla Performance Organizzativa (art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 21.5.2018)

1. I premi collegati alla Performance Organizzativa del personale non titolare di posizione organizzativa, di cui all'art. 68, c. 2, lett. a), del CCNL del 21.5.2018, sono erogati al personale interessato in funzione:
 - della categoria giuridica di appartenenza;
 - della presenza in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini del riconoscimento del premio in oggetto;
 - delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto adottato dall'Ente;
2. Il premio correlato alla Performance Organizzativa, è riconosciuto ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato che abbiano conseguito, nell'anno di riferimento:
 - a) un punteggio di valutazione della Performance Organizzativa pari o superiore al 60% del massimo punteggio conseguibile;
 - b) un numero di "ore di servizio utili ai fini della distribuzione del premio Performance Organizzativa" (nel seguito, anche "Ore Utili P.O."), pari o superiore a 400; la suddetta soglia è proporzionalmente ricalcolata per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale; le "Ore Utili P.O." sono calcolate considerando, nell'anno di riferimento:
 - le ore di servizio effettivamente prestate, con esclusione del lavoro straordinario a pagamento;
 - i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale;



- i permessi ex art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - i permessi per donazioni di sangue e midollo osseo;
 - i permessi sindacali;
 - i permessi per terapie salvavita di cui all'art. 37 del CCNL 21 maggio 2018;
3. Per ogni dipendente di cui al c. 2. viene calcolato il relativo Budget di Performance Organizzativa (BPO) suddividendo la quota del Fondo Risorse Decentrate destinato al premio correlato alla Performance Organizzativa, per il numero dei dipendenti medesimi, per ognuno dei quali sarà operata la parametrizzazione rispetto a:
- a) "ore utili P.O." del dipendente;
 - b) Categoria Giuridica di appartenenza, come nel seguito indicato:

CATEGORIA GIURIDICA	PARAMETRO CATEGORIA GIURIDICA
A	1
B1	1,06
B3	1,12
C	1,19
D	1,30

4. Il premio Performance Organizzativa è determinato, per il personale avente diritto, sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto, come nel seguito indicato:

FASCIA DI PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (espresso in termini percentuali rispetto al massimo punteggio conseguibile)	% BPO DA EROGARE
A	$\geq 85\%$ e $\leq 100\%$	100%
B	$\geq 80\%$ e $< 85\%$	90%
C	$\geq 75\%$ e $< 80\%$	80%
D	$\geq 70\%$ e $< 75\%$	70%
E	$\geq 65\%$ e $< 70\%$	60%
F	$\geq 60\%$ e $< 65\%$	50%
G	$< 60\%$	Nessun premio di Performance Organizzativa



5. Solo in caso di conseguimento di un punteggio di valutazione di Performance Organizzativa uguale o superiore a 70, gli importi residuali derivanti dalla differenza tra i Budget di Performance Organizzativa e i Premi di Performance Organizzativa erogati, incrementano le risorse destinate alla maggiorazione del Premio Individuale ex art. 69 CCNL 21.05.2018, nel limite massimo dell'importo già destinato a tale istituto, ai sensi del successivo art. 10, c.2, lettera a).
6. Il presente articolo si applica con decorrenza 1 gennaio 2020, con riferimento al premio correlato alla performance organizzativa riferito all'annualità 2019 e successive.

Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi legati alla Performance Individuale (art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 21.5.2018)

1. I premi collegati alla Performance Individuale del personale non titolare di posizione organizzativa, di cui all'art. 68, c. 2, lett. b), del CCNL del 21.5.2018, sono erogati al personale interessato, in funzione:
 - della categoria giuridica di appartenenza;
 - della presenza in servizio nell'anno di riferimento utile ai fini del riconoscimento del premio in oggetto;
 - delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto adottato dall'Ente;
 - dell'applicazione di correttivi riduttivi a fronte di altre forme di incentivo percepite dal lavoratore previste da disposizioni speciali di legge e/o contrattuali.
2. Il premio correlato alla Performance Individuale, è riconosciuto ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato in possesso dei seguenti requisiti nell'anno di riferimento:
 - a) numero di "ore di servizio utili ai fini della distribuzione del premio Performance Individuale" (nel seguito, anche "Ore Utili P.I."), pari o superiore a 400; la suddetta soglia è proporzionalmente ricalcolata per i

dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale; le “Ore Utili P.I.” sono calcolate considerando, nell’anno di riferimento:

- le ore di servizio effettivamente prestate, con esclusione del lavoro straordinario a pagamento;
 - i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale;
 - i permessi ex art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - i permessi per donazioni di sangue e midollo osseo;
 - i permessi sindacali;
 - i permessi per terapie salvavita di cui all’art. 37 del CCNL 21 maggio 2018;
- b) valutazione positiva di Performance Individuale rilevata sulla base del sistema di valutazione in uso nell’Ente. Per i dipendenti in possesso del requisito di cui al precedente punto a), ma per i quali non sia stata formulata la valutazione di Performance Individuale (per non raggiungimento della soglia minima di ore di servizio effettivo prevista dal sistema di valutazione della performance adottato dall’Ente), sarà considerato, ai soli fini della distribuzione del Premio Performance Individuale, il punteggio di valutazione di Performance Individuale conseguito dal dipendente nell’anno precedente (rilevato sulla base del sistema di valutazione in uso nell’Ente) o, in mancanza di tale valutazione, il punteggio medio di valutazione della Performance Individuale conseguito nell’anno di valutazione dal personale dell’Ente appartenente alla medesima categoria giuridica.
3. Per ogni dipendente in possesso dei requisiti di cui al precedente c.2 si procede al calcolo del relativo Budget di Performance Individuale (BPI) suddividendo la quota del Fondo Risorse Decentrate destinato al premio correlato alla Performance Individuale (al netto della quota prevista al successivo art. 10, c. 2, lett. a) destinata alla maggiorazione del premio Performance Individuale ex art. 69 del CCNL 21.05.2018 e al netto delle risorse destinate a titolo di premio Performance Individuale sulla base dei criteri stabiliti ai commi 8, 9 e 10 del presente articolo) per il numero dei dipendenti medesimi, per ognuno dei quali sarà operata la parametrizzazione rispetto a:
- a) “Ore Utili P.I.” del dipendente;
 - b) Categoria Giuridica di appartenenza, come nel seguito indicato:



CATEGORIA GIURIDICA	PARAMETRO CATEGORIA GIURIDICA
A	1
B1	1,06
B3	1,12
C	1,19
D	1,30

- c) altre forme di incentivazione percepite dal dipendente. In particolare, nel caso in cui il dipendente, nell'anno della valutazione, percepisca compensi per le forme di incentivazione previste da disposizioni speciali di legge e di CCNL, il BPI è proporzionalmente ridotto come segue:

IMPORTO ALTRI INCENTIVI, RISPETTO AL BPI	DECURTAZIONE MASSIMA APPLICABILE
< 300%	nessuna
>= 300% e < 500%	10% del BPI
>= 500% e < 700%	30% del BPI
>= 700% e < 1000%	50% del BPI
>= 1000%	80% del BPI

4. La sommatoria delle decurtazioni operate secondo quanto previsto dal comma 3, lett. c) del presente articolo, incrementa il BPI (in misura proporzionale all'importo dei relativi BPI) dei dipendenti che non hanno percepito le forme di incentivazione considerate ai fini della correlazione dei premi di performance individuale e organizzativa.
5. Ai fini della correlazione dei premi legati alla Performance Individuale a altre forme di incentivazione percepite dal personale dipendente, assumono rilievo, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- i compensi per i messi notificatori, secondo le previsioni dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n. 50/2016;



- c) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114/2014;
- d) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 e ai sensi dell'art. 6 del CCNL 9.5.2006;
- e) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, c. 57, della legge n. 662/1996 e dall'art.59, c. 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997;
- f) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, di integrazione all'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992, spese del giudizio.
6. Non sono considerati ai fini della correlazione in oggetto i compensi elencati alle lettere da a) a g) dell'art. 18 c.1 del CCNL 21.05.2018, nonché i compensi percepiti in applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 (anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, c. 1, lettera d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, c. 4, del CCNL del 5.10.2001).
7. Le parti si impegnano a incontrarsi dopo il primo semestre di applicazione dei criteri previsti ai precedenti commi (in merito ai criteri di correlazione), per verificarne gli effetti alla luce del nuovo sistema di valutazione, e della regolamentazione in corso di adozione.
8. Il premio Performance Individuale spettante al personale interessato è determinato, sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto, come nel seguito indicato:

FASCIA DI PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (espresso in termini percentuali rispetto al massimo punteggio conseguibile)	% BPI DA EROGARE
A	>= 85% e <=100%	100%
B	>= 80% e < 85%	90%
C	>= 75% e < 80%	80%
D	>=70% e < 75%	70%
E	>=65% e < 70%	60%
F	>= 60% e < 65%	50%

FASCIA DI PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (espresso in termini percentuali rispetto al massimo punteggio conseguibile)	% BPI DA EROGARE
G	< 60%	Nessun premio di Performance Individuale

9. Al personale educativo degli asili nidi è riconosciuto un premio di Performance Individuale in caso di svolgimento di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico degli asili nido, ai sensi dell'art. 31, c. 5, del CCNL del 14.9.2000. In particolare, per le attività prestate dal personale educativo per garantire l'apertura dei nidi nelle settimane ulteriori rispetto alle 42 previste nel calendario scolastico, è previsto un compenso pari a € 60,00 per ogni giornata di servizio effettivamente prestato (tale importo è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale). Il compenso in oggetto è riconosciuto al personale educativo impegnato nelle attività in oggetto, che è assunto con:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto a tempo determinato che, nell'anno, ha già prestato almeno 6 mesi di servizio alla data del 30 giugno.

Le settimane richieste al personale educativo degli asili nido per le attività ulteriori in oggetto, di norma, non possono essere superiori a 4 (ovvero max 20 giornate).

Il compenso di cui al presente comma è cumulabile con altre fattispecie di premio Performance Individuale previste dal presente articolo.

10. Le risorse acquisite al Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 (cfr. art. 67, c. 3, lettera a), CCNL 21.05.2008) per le prestazioni rese dal personale in relazione a servizi conto terzi sono interamente destinate, anch'esse a titolo di premio Performance Individuale, ai dipendenti che operano per l'organizzazione e l'erogazione di tali servizi sulla base delle disposizioni contenute nell'apposito regolamento comunale. Nello specifico, il relativo compenso individuale è determinato suddividendo l'importo delle predette risorse tra il numero dei dipendenti che ha operato per i servizi aggiuntivi resi conto terzi in funzione del numero di ore effettivamente prestate e della categoria giuridica di appartenenza (utilizzando gli stessi parametri di categoria giuridica riportati al precedente comma 3). I compensi di cui al presente comma sono cumulabili con

eventuali altre fattispecie di premio Performance Individuale previste dal presente articolo.

11. Le risorse acquisite al Fondo risorse decentrate legate al conseguimento degli obiettivi di ente di cui all'art. 67, c. 5, lett. b), del CCNL del 21.5.2018 e/o relativi ai progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale finanziati dall'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 ("Nuovo Codice della Strada"), sono destinate, a titolo di premio di Performance Individuale, ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi proporzionalmente al contributo prestato da ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi medesimi. Le risorse sono erogate solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati conseguiti. A tal fine, il Dirigente competente è tenuto a attestare il grado di raggiungimento degli obiettivi - soggetto a verifica e validazione da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione - e il contributo prestato da ogni dipendente effettivamente coinvolto nel progetto, tramite compilazione delle apposite sezioni dell'Allegata Scheda di Progetto (**Allegato 1**). I compensi di cui al presente comma sono cumulabili con eventuali altre fattispecie di premio Performance Individuale previste dal presente articolo.
12. Il presente articolo si applica con decorrenza 1 gennaio 2020, con riferimento ai premi correlati alla performance individuale riferiti all'annualità 2019 (se non ancora liquidati alla data di sottoscrizione del presente contratto) e annualità successive.

Art.10 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21.5.2018)

1. La maggiorazione del premio di Performance Individuale ex art. 69 CCNL 21.05.2018 (nel seguito, anche "Premio ex art. 69") è erogata in applicazione dei criteri nel seguito esplicitati.
2. Al "Premio ex art. 69" sono destinate le seguenti risorse (nel seguito, anche "Risorse ex art. 69"):
 - a) il 5% delle risorse complessivamente destinate al premio correlato alla Performance Individuale di cui all'art. 68, c.2, lett. b) e all'art. 9 del



presente contratto (escluse le risorse specificamente destinate ai premi di Performance Individuale di cui ai commi 9., 10. e 11 del medesimo art. 9).

b) l'eventuale quota residua di Premio Performance Organizzativa di cui al precedente art. 8, comma 5, nel limite massimo rappresentato dall'importo di cui alla precedente lett. a).

3. Il "Premio ex art. 69" è riconosciuto a una quota limitata di dipendenti, non superiore al 10% del totale dei dipendenti che partecipano alla distribuzione del premio di Performance Individuale.
4. L'importo del "Premio ex-art. 69" non può essere inferiore al 40% del valore medio pro-capite del premio di Performance Individuale, calcolato con riferimento al personale collocato nella fascia di valutazione A, come individuata all'art. 9, c.7 (nel seguito, anche "Valore Pro-Capite").
5. L'importo individuale del "Premio ex art. 69" è pari al maggior valore tra:
 - l'importo determinato suddividendo le "Risorse ex art. 69" per il numero corrispondente al 10% del totale dei dipendenti che partecipano alla distribuzione del premio di Performance Individuale (numero arrotondato per difetto);
 - l'importo pari al 40% del Valore Pro-Capite.
6. Il numero massimo di dipendenti dell'Ente che possono beneficiare del "Premio ex art. 69" (nel seguito anche "Quota Ente") è calcolato dividendo le "Risorse ex art. 69" per l'importo individuale del "Premio ex art. 69", determinato in applicazione del precedente c.5. Tale numero è ripartito tra i Settori/Direzioni. L'eventuale Settore/Direzione al quale risultino assegnati meno di dieci dipendenti che partecipano alla distribuzione del premio di Performance Individuale, è accorpato al Settore/Direzione il cui punteggio medio di valutazione di Performance Individuale risulti maggiormente prossimo.
7. Il numero massimo di dipendenti di ciascun Settore/Direzione o accorpamento degli stessi che può beneficiare del "Premio ex art. 69" (nel seguito anche "Quota Settore") è determinato dividendo la "Quota Ente" proporzionalmente al numero dei dipendenti di ciascun Settore/Direzione o accorpamento degli stessi che

partecipano alla distribuzione del premio di Performance Individuale; i risultati ottenuti sono arrotondati all'unità inferiore.

8. Per identificare i soggetti beneficiari del "Premio ex art. 69" sono predisposte, con riferimento ai soli dipendenti collocati nella Fascia "A" di Valutazione di Performance Individuale, distinte graduatorie per ogni Settore/Direzione (o accorpamento degli stessi), in ordine decrescente di punteggio di Performance Individuale conseguito nell'anno oggetto di valutazione (anno x).
9. I soggetti beneficiari del "Premio ex art. 69" sono individuati con riferimento a ciascuna graduatoria di Settore/Direzione (o accorpamento degli stessi), fino al raggiungimento della "Quota Settore" calcolata in applicazione del precedente c.7. In caso di parità, si applicano, in ordine di elencazione, i seguenti criteri di priorità:
 - a) maggior punteggio valutazione di Performance Individuale nell'anno precedente (anno x-1); sono considerate a tal fine unicamente le valutazioni formulate secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (in caso di assenza di tale valutazione nell'anno x-1, la priorità è determinata solo con riferimento ai dipendenti pari-merito per i quali è stata formulata la valutazione);
 - b) maggior numero di ore di servizio effettivamente prestate nell'anno x, con esclusione del lavoro straordinario a pagamento.
 - c) maggiore età anagrafica.
10. L'eventuale quota residua di "Risorse ex art. 69" non distribuita in esito all'applicazione di quanto sopra previsto, costituisce un'economia del Fondo portata in aumento del Fondo dell'anno successivo ai sensi dell'art. 68, c.1 (ultimo periodo) CCNL 21.05.2018.
11. La differenziazione di cui al presente articolo, si applica a valere sui premi di performance individuale riferiti all'annualità 2020 e successive.
12. Le parti si impegnano a incontrarsi per valutare l'esito dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione della prestazione del personale del comparto, applicato nell'Ente a partire dal Ciclo della Performance anno 2019.



Art.11 - Progressioni economiche all'interno della categoria (art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 21.5.2018)

1. Con riferimento a tale istituto, si applica quanto disciplinato con Accordo di Contrattazione Integrativa sottoscritto in data 17 dicembre 2018, prot. gen. n. 229955/2018.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità condizioni di lavoro è finalizzata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità condizioni di lavoro può essere riconosciuta al personale non titolare di posizione organizzativa e non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c. 1, D. Lgs. 267/2000.
3. Con riferimento alla fattispecie di cui al c.1 lett. a) - attività disagiate -, si individuano i seguenti fattori potenzialmente configurabili come situazioni di disagio:
 - attività di sportello con afflusso continuativo di pubblico
 - attività che comportano abitualmente elevato stress relazionale per caratteristiche dell'utenza servita.
 - attività svolte continuativamente sul territorio da operatori appiedati, anche in condizioni climatiche difficili (esposizione a intemperie, temperature rigide o molto calde).
4. Con riferimento alla fattispecie di cui al c.1 lett. b) - attività esposte a rischio - si individuano i seguenti fattori di rischio per la salute:

- utilizzo abituale di mezzi (escluso autovetture e motocicli), macchinari, strumenti che possono determinare lesioni, traumi, scottature
- attività che comportano abitualmente azioni di sollevamento e trazione carichi pesanti
- attività che comportano abitualmente e continuativamente la guida di autoveicoli e motocicli.

5. Con riferimento fattispecie di cui al c.1 lett. c), per attività implicanti il maneggio di valori si intendono le attività implicanti in via continuativa funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) svolte da dipendenti cui sia stato conferito formale incarico di “agente contabile”.

6. Nell’ambito dei fattori individuati ai precedenti c. 3, 4 e 5, l’indennità condizioni di lavoro è riconosciuta al personale assegnato alle attività indicate nella seguente tabella, secondo gli importi nel seguito specificati:

Fattispecie	Condizione di lavoro	Destinatari	Importo giornaliero
a) Attività disagiate	ATTIVITA' DI SPORTELLO CON AFFLUSSO CONTINUATIVO DI PUBBLICO	Addetti Front-Office Anagrafe/Sportello al Cittadino/Funerario/Stato Civile	€ 2,00
		Addetti Front-Office Tributi/Catasto	€ 1,50
		Addetti Front-Office Servizi Sociali	€ 2,00
		Addetti Front-Office Tutela Ambientale/Servizio Raccolta Rifiuti	€ 1,00
	ATTIVITA' CHE COMPORTANO ABITUALMENTE ELEVATO STRESS RELAZIONALE PER CARATTERISTICHE DELL'UTENZA SERVITA	Addetti Centri Diurni Disabili (Adulti e Minori)	€ 2,50
		Addetti Ufficio ERP/Manutenzione ERP	€ 2,50
		Addetti Tutele Giuridiche Servizi Sociali	€ 1,50
		Personale non amministrativo Servizi Sociali addetto a Tutela Minori	€ 2,50
ATTIVITA' SVOLTE CONTINUATIVAMENTE DA OPERATORI APPIEDATI ANCHE IN CONDIZIONI CLIMATICHE DIFFICILI	Ausiliari del Traffico	€ 1,00	
b) Attività rischiose	UTILIZZO ABITUALE DI MEZZI (ESCLUSO AUTOVETTURE E MOTOCICLI), MACCHINARI, STRUMENTI CHE POSSONO DETERMINARE LESIONI, TRAUMI, SCOTTATURE	Operai, Operai Professionali, Operai Specializzati, Capo-Operai	€ 1,00

Fattispecie	Condizione di lavoro	Destinatari	Importo giornaliero
	ATTIVITA' CHE COMPORTANO ABITUALMENTE AZIONI DI SOLLEVAMENTO E TRAZIONE CARICHI PESANTI	ASA	€ 1,00
	ATTIVITA' CHE COMPORTANO ABITUALMENTE E CONTINUATIVAMENTE LA GUIDA DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	Autisti, Addetti alle Notifiche	€ 1,00
c) Maneggio Valori	ATTIVITÀ IMPLICANTI MANEGGIO DI DENARO CONTANTE	Agenti Contabili che maneggiano denaro contante di importo annuo superiore a € 50.000	€ 2,00
		Agenti Contabili che maneggiano denaro contante di importo annuo compreso tra € 10.000 e € 30.000	€ 1,50
		Agenti Contabili che maneggiano denaro contante di importo annuo superiore a € 3.000 e inferiore a € 10.000	€ 1,00

7. L'indennità condizioni di lavoro è riconosciuta solo in presenza di prestazioni effettivamente rese; tale indennità non compete in caso di assenza dal servizio.
8. L'effettiva preventiva identificazione degli aventi diritto all'indennità condizioni di lavoro è di competenza del dirigente responsabile della risorsa.
9. L'erogazione di tale indennità al personale interessato avviene con cadenza trimestrale sulla base di apposita e dettagliata attestazione fornita dal competente dirigente.
10. Le parti si impegnano a incontrarsi dopo il primo semestre di applicazione dei criteri previsti al presente articolo, per verificare la possibilità/opportunità di estensione delle fattispecie di attività esposte a rischi o configurabili come situazioni di disagio, ovvero di revisione dei valori giornalieri delle indennità rispetto a quelle individuate al precedente c. 6, in un'ottica di equilibrata valutazione complessiva a livello di Ente.

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 21.5.2018)

1. Al personale di categoria C e D non titolare di posizione organizzativa e non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c. 1, D. Lgs. 267/2000, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in



presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni, formalmente assegnate con atto del dirigente:

- a) responsabilità di unità organizzativa (personale di categoria D) cui è assegnato almeno un dipendente, escluso il responsabile stesso. L'entità dell'indennità è riconosciuta in applicazione del seguente algoritmo:

Indennità Responsabile di Unità Organizzativa = [€ 750,00 * “Coefficiente Responsabili Gerarchici” * “Coefficiente Risorse Umane”]

N. responsabili struttura sovraordinati formalmente incaricati (incluso il dirigente)	Coefficiente “Responsabili Gerarchici”
3	1*
2	1,3
1	1,6

**alle segreterie di Settore è automaticamente attribuito il coefficiente “1”*

N. risorse umane formalmente assegnate all'unità organizzativa, escluso il responsabile	Coefficiente “Risorse Umane”
1-5	1
6-15	1,25
>15	1,50

Per i responsabili di unità organizzative “complesse” (che si ripartiscono in più unità organizzative), il numero di risorse umane assegnate (ai fini dell'individuazione del relativo “Coefficiente Risorse Umane”) è così calcolato:

*Numero risorse umane direttamente coordinate + 0.5 * Numero di risorse umane indirettamente coordinate*

Nel caso in cui a un dipendente già formalmente incaricato della responsabilità di un'unità organizzativa, sia temporaneamente assegnata la responsabilità di un'altra unità organizzativa, allo stesso dipendente è riconosciuto il 50% dell'indennità riferita a tale ulteriore unità organizzativa e calcolata ai sensi di quanto sopra precisato.

Il valore dell'indennità di responsabilità di unità organizzativa è definito sulla base della situazione organizzativa rilevata al momento dell'assegnazione dell'incarico, ed è revisionata con cadenza annuale (al 1 febbraio di ogni anno).

- b) responsabilità di coordinamento, con autonomia gestionale, di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 5 unità per un periodo minimo di 6 mesi, in caso di struttura priva di responsabile appartenente alla medesima struttura: € 600,00 annui lordi (personale di categoria C e D); la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità in oggetto è verificata con cadenza annuale (al 1 febbraio ogni anno).
2. Le indennità di cui al c. 1 non sono cumulabili tra loro, sono erogate mensilmente e non riguardano il personale di cui al Titolo VI del CCNL del 21.5.2018 (personale della Polizia Locale).
3. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, c. 2, del CCNL del 21.5.2018 è riconosciuta al personale al quale, tramite atto formale dell'organo competente, sono state attribuite le specifiche responsabilità di cui alle lett. da a) a d). Tale indennità è fissata in un importo annuo pari a € 350,00. Qualora due incarichi della presente fattispecie siano attribuiti allo stesso soggetto, si eroga un'unica indennità.
4. Le indennità di cui al presente articolo sono calcolate computando a tal fine i soli mesi di formale attribuzione delle funzioni indennizzate (periodi inferiori a 15 giorni non danno luogo al computo della mensilità).

Art. 14 - Indennità di reperibilità (art. 7, c. 4, lett. i) e k), CCNL 21.5.2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la messa in reperibilità in presenza di situazioni di emergenza nelle aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione comunale è elevato a dieci volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare individualmente la durata di mesi tre continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 15 - Turnazioni (art. 23, CCNL 21.5.2018)



1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del CCNL del 21.5.2018 che demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.
2. Le parti convengono che i richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2, D.Lgs. n. 151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel CCNL, si rinvia.



Titolo III - WELFARE INTEGRATIVO

Art. 16 - Welfare integrativo (art. 7, c. 4, lett. h), CCNL 21.5.2018)

1. Nei limiti delle risorse disponibili a bilancio e finalizzate all'attivazione di misure di welfare integrativo, l'Amministrazione comunale può erogare ai propri dipendenti a tempo indeterminato, nonché determinato con contratto di lavoro di durata almeno pari a dodici mesi, comprensivi di proroghe, le seguenti tipologie di benefici, secondo quanto previsto dal Piano delle Azioni Positive dell'ente:
 - a) sostegno al reddito della famiglia (art. 72, c. 1, lett. a), CCNL 21.05.2018) per:
 - a.1) l'iscrizione a servizi di asili nido comunali o privati di minori conviventi a carico di età compresa tra zero e tre anni;
 - a.2) l'iscrizione a centri estivi di minori conviventi a carico di età compresa tra zero e quattordici anni;
 - a.3) l'attivazione di convenzioni di conciliazione per la fruizione agevolata di servizi di time-saving e family-care;
 - b) altre forme di beneficio di natura assistenziale e sociale tra quelle di cui all'art. 72, comma 1, lett. a) e c).
2. La finalizzazione e quantificazione delle risorse disponibili tra le varie tipologie di benefici di cui al comma 1, nonché la disciplina delle modalità di assegnazione di tali benefici, sono approvate dall'Amministrazione comunale ai sensi dell'art. 5, c. 2, del D.lgs. n. 165/2001, previo confronto con il Comitato Unico di Garanzia.
3. Le risorse riscosse e rese disponibili a seguito di rendiconto della ripartizione dei proventi per violazioni al codice della strada, nella quota dall'ente determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lettera c), D.Lgs. n. 285/1992, sono destinate al solo personale del Corpo di Polizia Locale di cui all'art. 12, c. 1, lett. e) del medesimo decreto e utilizzate per le finalità di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. a) del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 (contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio) e/o per la fruizione di benefici di natura assistenziale e sociale, di cui all'art. 72, comma 1, dello stesso CCNL, secondo le modalità e gli strumenti attivati dall'Ente e coerentemente a quanto previsto dall'intesa sull'individuazione dei soggetti destinatari e sulla definizione delle modalità attuative delle misure assistenziali e previdenziali di cui all'art. 208, comma 4, lettera c), D.Lgs. n. 285/1992, autorizzate dalla Giunta Comunale per il

quinquennio 2018-2022 con deliberazione n. 423 del 18 dicembre 2018, sottoscritta tra l'Amministrazione comunale e le rappresentanze sindacali il 19 dicembre 2018 (nel seguito, per brevità, "Intesa art. 208").

4. Le risorse riscosse nell'anno 2018 e rendicontate e rese disponibili nell'anno 2019, a seguito di rendiconto della ripartizione dei proventi per violazioni al codice della strada, a superamento di quanto indicato al punto 6. dell'"Intesa art. 208", sono destinate alle finalità elencate al precedente c. 3.



Titolo IV - PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 21.5.2018)

1. La retribuzione di risultato massima teorica correlata a ciascun incarico di posizione organizzativa è stabilita dall'Ente, nel rispetto del vincolo di cui all'art. 15, c. 4, del CCNL 21.05.2018 che prevede che a tale voce retributiva deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.
2. La retribuzione di risultato è riconosciuta ai titolari di posizione organizzativa che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno di valutazione per un numero di ore pari o superiore a 550 (o eventuale diversa soglia stabilita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance).
3. La retribuzione di risultato effettivamente spettante ai titolari di posizione organizzativa è attribuita proporzionalmente ai mesi di copertura effettiva dell'incarico (periodi inferiori a 15 giorni non danno luogo al computo della mensilità), sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative, come nel seguito indicato:

FASCIA DI PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DI DELLA PERFORMANCE <i>(espresso in termini percentuali rispetto al massimo punteggio conseguibile)</i>	% RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA EROGARE
A	>= 90% e <=100%	100%
B	>= 85% e < 90%	90%
C	>= 80% e < 85%	85%
D	>= 75% e < 80%	80%
E	>= 70% e < 75%	70%
F	>= 65% e < 70%	60%
G	>= 60% e < 65%	45%
I	< 60%	Nessuna retribuzione di risultato



4. Il presente articolo si applica con decorrenza 1 gennaio 2020, con riferimento al premio di risultato dell'annualità 2019 e successive.

Art. 18 - Correlazione tra compensi di cui all'art. 18, c. 1, lett. h), CCNL 21.5.2018 e retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. j), CCNL 21.5.2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 del DL 90/2014 convertito nella legge n.114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 e ai sensi dell'art. 6 del CCNL 9.5.2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, c. 57, della legge n. 662/1996 e dall'art.59, c. 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, di integrazione all'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992, spese del giudizio.

Non sono considerati ai fini della correlazione in oggetto compensi percepiti dai titolari di posizione organizzativa elencati alle lettere da a) a g) dell'art. 18 c.1 del CCNL 21.05.2018, nonché i compensi percepiti in applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 (anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, c. 1, lettera d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, c. 4, del CCNL del 5.10.2001.

3. Nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa, nell'anno di riferimento percepisca compensi per le forme di incentivazione previste da disposizioni speciali di legge e di CCNL (cfr. precedente c. 2), l'importo della relativa retribuzione di risultato massima teorica spettante è ridotto come nel seguito indicato.



IMPORTO ALTRI INCENTIVI, RISPETTO A MAX TEORICO RETRIBUZIONE DI RISULTATO (RdR)	DECURTAZIONE MASSIMA APPLICABILE
< 300%	nessuna
>= 300% e < 500%	10% di RdR
>= 500% e < 700%	30% di RdR
>= 700% e < 1000%	50% di RdR
>= 1000%	80% di RdR

4. La sommatoria delle decurtazioni operate secondo quanto previsto dal comma 3, del presente articolo, incrementa la retribuzione di risultato massima teorica spettante ai titolari di incarico di posizione organizzativa dei dipendenti che non hanno percepito le forme di incentivazione di cui al comma 2, in misura proporzionale al relativo valore di retribuzione di risultato massima teorica.
5. Il presente articolo si applica con decorrenza 1 gennaio 2020, con riferimento al premio di risultato dell'annualità 2019 e successive.
6. Le parti si impegnano a incontrarsi dopo il primo semestre di applicazione dei criteri previsti dal presente articolo, per verificarne gli effetti alla luce del nuovo sistema di valutazione, e della regolamentazione in corso di adozione.



Titolo V - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies e art. 7, c. 4, lett. e), CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità giornaliera di servizio esterno è prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL del 21.5.2018 e compete al Personale di Polizia Locale impegnato nell'espletamento di servizi di vigilanza/specialistici che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa in via prevalente e continuativa in esterno.
2. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento di servizio esterno. Tale indennità non compete in caso di assenza dal servizio.
3. L'indennità compete quando, nell'arco della giornata, siano svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario ordinario giornaliero.
4. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.5.2018.
5. L'erogazione di tale indennità al personale interessato avviene con cadenza trimestrale sulla base della reportistica a consuntivo fornita dal Comando di Polizia Locale in merito ai servizi esterni espletati dal personale del Corpo di Polizia Locale.
6. L'indennità è riconosciuta nelle seguenti misure:
 - a) Servizi di vigilanza notturni svolti in via continuativa interamente in esterno: € 6,00 giornalieri;
 - b) Servizi di vigilanza diurni e serali svolti in via continuativa interamente in esterno: € 5,00 giornalieri;
 - c) Servizi specialistici svolti in via continuativa prevalentemente in esterno (per una parte della giornata lavorativa superiore al 50% - a titolo esemplificativo e non esaustivo: servizi di polizia edilizia, ambientale, annonaria, del N.O.T. periferie, di Polizia Giudiziaria): € 2,00 giornalieri.



Art. 20 - Indennità di funzione (art. 56-sexies e art. 7, c. 4, lett. w), CCNL 21.5.2018)

1. Al personale di categoria C e D non titolare di posizione organizzativa e non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c. 1, D. Lgs. 267/2000, è riconosciuta l'indennità ex art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018, in presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni, formalmente assegnate con atto del dirigente:

a) responsabilità di unità organizzativa (personale di categoria D) cui è assegnato almeno un dipendente, escluso il responsabile stesso. L'entità dell'indennità è riconosciuta in applicazione del seguente algoritmo:

Indennità Responsabile di Unità Organizzativa = [€ 750,00 * “Coefficiente Responsabili Gerarchici” * “Coefficiente Risorse Umane”]

N. responsabili struttura sovraordinati formalmente incaricati (incluso il dirigente)	Coefficiente “Responsabili Gerarchici”
3	1*
2	1,3
1	1,6

**alle segreterie di Settore è automaticamente attribuito il coefficiente “1”*

N. risorse umane formalmente assegnate all'unità organizzativa, escluso il responsabile	Coefficiente “Risorse Umane”
1-5	1
6-15	1,25
>15	1,50

Per i responsabili di unità organizzative “complesse” (che si ripartiscono in più unità organizzative), il numero di risorse umane assegnate (ai fini dell'individuazione del relativo “Coefficiente Risorse Umane”) è così calcolato:

*Numero risorse umane direttamente coordinate + 0.5 * Numero di risorse umane indirettamente coordinate*

Nel caso in cui a un dipendente già formalmente incaricato della responsabilità di un'unità organizzativa, sia temporaneamente assegnata la responsabilità di un'altra unità organizzativa, allo stesso dipendente è riconosciuto il 50% dell'indennità riferita a tale ulteriore unità organizzativa calcolata ai sensi di quanto sopra precisato.

Il valore dell'indennità di responsabilità di unità organizzativa è definito sulla base della situazione organizzativa rilevata al momento dell'assegnazione dell'incarico, ed è revisionata con cadenza annuale (al 1 febbraio ogni anno).

- b) responsabilità di coordinamento, con autonomia gestionale, di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 5 unità per un periodo minimo di 6 mesi, in caso di struttura priva di responsabile appartenente alla medesima struttura: € 600,00 annui lordi (personale di categoria C e D); la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità in oggetto è verificata con cadenza annuale (al 1 febbraio ogni anno).
2. Le indennità di cui al c. 1 non sono cumulabili tra loro e sono erogate mensilmente.
 3. Le indennità di cui al presente articolo sono calcolate computando a tal fine i soli mesi di formale attribuzione delle funzioni indennizzate (periodi inferiori a 15 giorni non danno luogo al computo della mensilità).



Titolo VI - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 21 - Trattamenti accessori fissati per legge (art. 7, c. 4, lett. g), CCNL 21.5.2018)

1. I trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge o contrattuali, elencati nel seguito a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, c. 57, della legge n. 662/1996 e dall'art.59, c. 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997
- incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma
- compensi professionali degli avvocati ai sensi dell'art. 9, D.L. n. 90/2014 convertito nella legge n.114/2014
- compensi ISTAT di cui all'art.70-ter del CCNL del 21.5.2018
- compensi per i messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000
- compensi erogati in applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, c. 1, lettera d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, c. 4, del CCNL del 5.10.2001

sono destinati ai dipendenti coinvolti nelle attività che ne determinano l'erogazione, secondo quanto previsto dai regolamenti comunali che ne disciplinano il funzionamento e da quanto eventualmente previsto dal presente contratto integrativo.

Allegato 1 - SCHEDA DI PROGETTO

TITOLO PROGETTO:
DESCRIZIONE PROGETTO:
DIRIGENTE REFERENTE GESTIONALE (<i>incaricato anche della rendicontazione</i>):
SETTORE/DIREZIONE:
TOTALE ORE A PREVENTIVO (Σ ore complessive di lavoro sul progetto degli operatori coinvolti - ESCLUSO DIRIGENTI/P.O./A.P.):
RISORSE DESTINATE ALLA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO:

PLANNING													
Nr.	Descrizione	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Descrizione attività												
2	Descrizione attività												
3	Descrizione attività												

INDICATORI MISURABILI					
Nr.	Denominazione	Unità di misura	Risultato atteso (Target)	Risultato raggiunto	% di raggiungimento
1	indicatore	n.			
2	indicatore	n.			
3	indicatore	n.			
Valore medio % di raggiungimento					



DIPENDENTI COINVOLTI (ESCLUSO DIRIGENTI, P.O., A.P.)					
Nr.	Cognome e Nome	Cat.	Profilo professionale	% di incidenza individuale sui risultati a preventivo	% di incidenza individuale sui risultati a consuntivo
1					
2					
3					
4					

ATTESTAZIONE GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	
SINTESI GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	__%

PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE DA EROGARE A CONSUNTIVO			
Nr.	Cognome e Nome	Cat.	Valore economico del progetto * Valore medio % di raggiungimento * % di incidenza individuale sui risultati a consuntivo
1			
2			
3			

FIRMA DIRIGENTE REFERENTE PER CONFERMA INFORMAZIONI PREVENTIVE SCHEDA:

FIRMA DIRIGENTE REFERENTE PER CONFERMA INFORMAZIONI A CONSUNTIVO SCHEDA:

FIRMA NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE PER ATTESTAZIONE GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

