



COMUNE DI ACQUASANTA TERME

PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

VERBALE DI CONTRATTAZIONE

N. 3/2020

Il giorno 3/12/2020 alle ore 17,30 in modalità telematica sincrona, come disposto con convocazione effettuata nella precedente riunione si sono incontrate le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituite ai sensi dell'articolo 10 del vigente CCNL del 01/04/1999, e composte:

Per la parte pubblica da:

Il Presidente: Segretario Comunale, Dott.ssa Maria Stella

Componente: Responsabile dell'Area Economico Finanziaria: Dott. Pietro Fiscaletti

Per la parte sindacale da:

La Rappresentanza Sindacale Unitario composta da:

Patrizio Scarpini

Sergio Giardina

Mirella Caucci

Fabio Bastiani

I Rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL in persona dei Sigg.

FP CGIL- Maria Calvaresi

FP CISL - Giorgio Cipollini

UIL- ASSENTE

CSA- ASSENTE

Il presidente di delegazione, dato atto della regolarità della convocazione, procede preliminarmente a dare informazione alle RSU e ai rappresentanti sindacali che l'amministrazione intende procedere con una mobilità interna tra aree, con passaggio dall'area economico finanziaria all'area Amministrativa, di un posto attualmente vacante di cat. C.

Le parti concordano che con la presente comunicazione è adempiuto l'obbligo di comunicazione ai sensi dell'art. 4 del CCNL 2018 e la parte sindacale prende atto di tale informativa.

In merito all'ipotesi di accordo per la ripartizione del fondo salario accessorio anno 2020, le parti preliminarmente danno atto della sua costituzione effettuata con determinazione del responsabile dell'area Finanziaria n. 187 del 3/12/2020 allegato al presente verbale (Allegato 1).

Si prosegue quindi con la discussione sul Contratto Decentrato Integrativo recante la disciplina degli istituti contrattuali applicati con decorrenza 1/1/2020 e i criteri per la realizzazione delle PEO stabilendo che le progressioni saranno avviate nel corso del 2020 ed avranno decorrenza 1/1/2020.

Per le PEO concordano di destinare, per l'anno 2020, la somma di € 7000,00 ipoteticamente necessaria per la realizzazione delle progressioni nella quota pari ad un massimo del 50% degli aventi diritto, rinviando al 2021 la destinazione della quota di fondo da destinare alle successive progressioni orizzontali.

In merito alla metodologia e ai criteri per l'accesso alle PEO si dà atto che l'ente, con delibera di G.C. 137/2010 e ss.mm.ii., si è dotato di un regolamento recante la metodologia permanente di valutazione per la progressione orizzontale economica contenente anche le schede di valutazione. Per le PEO 2020, ferma restando la disciplina contenuta nel regolamento, al fine di rendere la valutazione più equilibrata e più rispondente ai criteri approvati con il

presente contratto decentrato, le parti concordano di utilizzare per tutto il personale, un'unica scheda allegata al contratto CDI.

Le parti danno atto che nel fondo 2020 vi è una parte variabile di € 57.928,27 derivante da economie di parte stabile degli anni precedenti non utilizzate e, considerato che la contrattazione 2020 si sta concludendo a dicembre, stabiliscono di destinare alla presente annualità solo una parte della suddetta somma, rimandando l'utilizzo della parte restante all'anno 2021 ai sensi dell'art. 17, co. 5 del CCNL ed a tal fine si impegnano ad avviare la contrattazione decentrata 2021 entro il mese di gennaio 2021.

Dopo ampia e approfondita discussione le parti concordano il contenuto dei seguenti documenti:

- 1) ipotesi di ripartizione come riportata nell'allegata tabella (Allegato 2).
- 2) Contratto Decentrato Integrativo allegato al presente verbale (Allegato 3)
- 3) Criteri per la realizzazione delle PEO (Allegato 4).
- 4) scheda di valutazione (Allegato 5)

Le parti procedono quindi alla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo e di tutti gli allegati dandosi reciprocamente atto che la stessa dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Per la parte pubblica da:

Presidente: Segretario Comunale, Dott.ssa Maria Stella

Componente: Responsabile dell' Area Economico Finanziaria: Dott. Pietro Fiscaletti

Per la parte sindacale da:

La Rappresentanza Sindacale Unitario composta da:

Patrizio Scarpini

Sergio Giardina

Mirella Caucci

Fabio Bastiani

I Rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL in persona dei Sigg.

FP CGIL- Maria Calvaresi

FP CISL – Giorgio Cipollini

UIL – ASSENTE

CSA – ASSENTE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Acquasanta Terme con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI decorre dal 1/1/2020, ha durata triennale e sarà soggetto a modifiche e integrazioni in relazione a sopravvenute nuove norme contrattuali e di legge. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 2016-2018 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016-2018)

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]



1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione verrà attribuita esclusivamente a n. 2 dipendenti che avranno conseguito la migliore valutazione da parte dei responsabili in sede di conferenza dei servizi.

Art. 7

Progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse della parte stabile del fondo che le delegazioni trattanti concordano di stanziare annualmente per tale istituto contrattuale.
2. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono avviate le progressioni.
3. I criteri per la partecipazione alle procedure di selezione sono stabiliti come da allegato A e scheda di valutazione (Allegato B).

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2016-2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. In relazione alle suddette condizioni di lavoro, l'indennità viene stabilita annualmente come segue:
 - nel caso in cui l'attività svolta sia caratterizzata da 1 sola delle due condizioni: **€ 1,00/giorno di effettiva presenza;**
 - **Nel caso in cui l'attività svolta sia caratterizzata da entrambe le sopraindicate condizioni: € 2/giorno, di effettiva presenza;**
5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
 - **da euro 500,00 (importo medio mensile) a euro 6.500,00 (importo medio mensile) importo indennità: euro 1,00/giorno;**
 - **oltre euro 6.500,00 importo indennità: euro 1,5/giorno.**

L'attribuzione di suddette attività deve essere formalizzata con atto del Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente che attesti l'effettivo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio o maneggio valori;

6. Tali indennità sono erogate in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio;

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016-2018)

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni di particolare rilevanza:

In ogni caso in cui è possibile riconoscere l'indennità di cui al presente articolo, la stessa viene quantificata sulla base dei seguenti criteri:

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai Responsabili di Area, in sede di prima applicazione, entro 2 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, ovvero entro due mesi dalla eventuale modifica dei provvedimenti, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge oltre i compiti e le mansioni abituali corrispondenti al profilo professionale di appartenenza.

Le schede di pesatura e la quantificazione delle indennità sono stabilite dai responsabili di servizio sulla base dei provvedimenti di attribuzione effettuati secondo i seguenti criteri:

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO ASSEGNABILE
Grado di autonomia operativa e rilevanza interna/esterna degli atti assunti	15 punti
Complessità dell'attività e/o esigenza di gestire contemporaneamente più attività e/o procedimenti	10 punti
Responsabilità gestionale	10 punti
Complessità del quadro normativo di riferimento per i procedimenti assegnati	15 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

1. Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
2. La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti.
3. Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse strumentali e finanziarie utilizzate.
4. nella Complessità del quadro normativo si valuta la quantità di norme di riferimento e la frequenza di aggiornamento del quadro normativo.

Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità sono annualmente definite in sede di riparto del fondo di produttività nel quale viene indicata la somma massima destinata a tale istituto, gli eventuali risparmi, verificati a consuntivo, verranno portati in economia come parte variabile del fondo dell'anno successivo.

La quantificazione delle indennità spettanti ai singoli dipendenti è determinata in modo proporzionale al punteggio ottenuto e rispettando i seguenti vincoli:

- attribuzione di indennità solo al raggiungimento di un punteggio minimo pari a 10
- assicurando l'attribuzione di tutte le risorse assegnate all'istituto dalla contrattazione decentrata, salvo che dalla pesatura non derivi un importo inferiore.

L'attribuzione dell'indennità deve essere collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale.

Gli eventuali risparmi, verificati a consuntivo, verranno portati in economia come parte variabile del fondo dell'anno successivo.

Un'indennità di importo massimo non superiore a euro 350 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL, per compensare:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'Bh M']

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 10

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2016-2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità, dalla settimana compresa in poi, è elevato ad euro 13.00 in presenza di:
 - a) situazioni di cui al comma 1;
 - b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Capodanno, Pasqua, Santo Patrono.

Art. 11

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2016-2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato, la performance e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 09.05.2006;
 - c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - d) incentivi CDS
 - e) piani di razionalizzazione
 Viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 7.000,00	0%
Da € 7.000,01 a € 12.000,00	5%
Oltre i € 12.000,00	10%

Art. 12

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2016-2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di

lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 13

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2016-2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.
3. Il contingente deve rispettare gli eventuali vincoli finanziari previsti dalle normative in materia.

Art. 14

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

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n 90 in sede di prima applicazione.

Art. 15

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2016-2018)

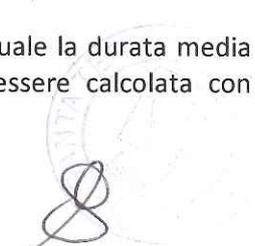
1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. L'istituto dell'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità riguarda l'intero personale dell'ente con un limite di tolleranza di 30 (trenta) minuti, in più o meno rispetto all'orario di lavoro definito per ciascun servizio.
3. L'eventuale debito o credito orario dovrà essere recuperato entro il mese di riferimento e comunque in via eccezionale entro il mese successivo. Il debito non recuperato comporterà l'applicazione della proporzionale decurtazione stipendiale. L'eventuale credito orario verrà azzerato.
4. A fine anno l'eventuale credito orario derivante dalla flessibilità del mese di dicembre verrà azzerato. L'eventuale debito residuo potrà invece essere riportato nell'esercizio successivo solo nel limite massimo di ore 10. Sulla restante parte verrà applicata la decurtazione dello stipendio.
5. In nessun caso la flessibilità oraria potrà comportare il pagamento dello straordinario se non espressamente autorizzato.
6. Ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari la flessibilità di cui al comma 2 potrà essere adattata in ragione delle motivazioni adeguatamente documentate e per un periodo di tempo predeterminato.

Art. 16

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2016-2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi secondo le esigenze di servizio.

Art. 17



Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s, CCNL 2016-2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 200 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 18

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2016-2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma si favoriscono percorsi di formazione e riqualificazione per promuovere un nuovo approccio al lavoro e il miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale.

Art. 19

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u, CCNL 2016-2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo risorse decentrate, le parti si riservano di assumere decisioni in merito mediante l'istituto della contrattazione integrativa.

Art. 20

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, comma 4, lett. v, CCNL 2016-2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale, nei limiti delle risorse a tal fine destinate, è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 21

Turnazioni (art. 23, CCNL 2016-2018)

1. L'istituto sarà disciplinato in caso di istituzione come previsto dall'art. 23 del CCNL 2016/2018.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 22

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. L'indennità è determinata nella misura di 1 euro per ogni giorno di effettiva presenza e si applica dal 1/1/2020.

Art. 23

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2016-2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. La misura dell'indennità è determinata annualmente nell'ambito della ripartizione delle risorse decentrate.

Art. 24

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2016-2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, nel rispetto del limite stabilito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, può essere destinata, con specifica delibera di Giunta comunale, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 dello stesso codice.
2. L'Ente stanZIA le relative risorse ai termini dell'art. 67, comma 3, lett. i, e comma 5, lett. b), CCNL 2016-2018.
3. L'Ente può destinare con delibera di giunta comunale una quota dei soli proventi effettivamente incassati per finalità previdenziali e assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 2016-2018. Tale destinazione dovrà essere effettuata a consuntivo nell'anno successivo a quello di incasso.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 25

Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo i seguenti istituti:
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e dal regolamento che sarà adottato dall'Ente;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio secondo le disposizioni dell'articolo 32, comma 40, del decreto legge n. 269 del 2003, convertito dalla legge n. 326 del 2003. Gli importi previsti per la definizione delle suddette istanze sono ridotti del 30%;
 - rilascio titoli abilitativi edilizi riguardanti l'attuazione del "Piano Casa" ai sensi della legge regionale n. 22/2009. Gli importi previsti sono ridotti del 30%.
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai termini dell'art. 67, comma 3, lett. c, del CCNL 2016-2018.

FONDO ANNO 2020	€ 116.498,97	
di cui parte variabile	€ 57.928,27	D
di cui parte stabile	€ 58.570,70	A

PARTE STABILE DEL FONDO	€ 58.570,70	A
indennità di comparto per anno 2020	-€ 7.675,25	B1
progressioni orizzontali oggi	-€ 23.632,85	B2
nuove progressioni dal 01-01-2020	-€ 7.000,00	
residuo parte stabile	€ 20.262,60	C

PARTE VARIABILE DEL FONDO	€ 57.928,27	D
totale da ripartire (C)+(D)	€ 78.190,87	E
compensi ISTAT	-€ 996,50	F
indennità specifiche disposizioni di legge	-€ 31.502,42	G

RESIDUO PER PRODUTTIVITA (E-F-G)	€ 45.691,95	I
---	--------------------	----------

indennità rischio e disagio	-€ 3.600,00	
indennità attività esterna Polizia Locale (€ 1/g)	-€ 365,00	
indennità reperibilità-interni	-€ 180,00	
indennità reperibilità-esterni	-€ 320,00	
specifiche responsabilità	-€ 8.000,00	
indennità di qualifica (anagrafe/messi)	-€ 725,00	
sommano	-€ 13.190,00	N

performance organizzativa		P1
performance individuale	-€ 10.000,00	P2

residuo finale fondo anno 2020 (I-N-P1-P2)	€ 22.501,95
---	--------------------

Bob M
 M

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento maturata presso il comune di Acquasanta Terme, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato come rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri e su cui fondare la progressione economica ed il peso espresso in punti attribuito a ciascun criterio sono fissati come segue:

- 1) valutazione della performance individuale del TRIENNIO che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto: **massimo 60 punti**
- 2) anzianità di servizio nella categoria di appartenenza: **massimo 35 punti**
- 3) titoli: **massimo 5 punti.**

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si specifica quanto segue:

- per il punto 1) si terrà conto della media delle valutazioni ottenute nel TRIENNIO precedente l'anno di attivazione dell'istituto come risultante dalle schede di valutazione allegate al presente contratto (Allegato B).
- per il punto 2) si terrà conto della permanenza nella posizione economica in godimento assegnando 1 punto per ogni semestre di servizio prestato nella medesima categoria con lo stesso profilo professionale.
- per il punto 3) i titoli saranno valutati come segue:
 - o possesso del titolo necessario per l'ingresso in categoria: 0 punti
 - o possesso del titolo superiore all'ingresso nella categoria: 3 punti
 - o possesso di master: 2 punti
 - o possesso di formazione attinente il profilo: massimo 2 punti per ciascun corso

3. PROCEDIMENTO – SELEZIONE IN BASE ALLA VALUTAZIONI DEL TRIENNIO COME DA ARTICOLO PRECEDENTE

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile di P.O. del Servizio Personale procede a pubblicare un avviso recante anche la disciplina della procedura tenendo presente quanto segue:

- in un anno si può procedere alla progressione di un massimo del 50% degli aventi diritto, successivamente suddivisi per categoria.
- nel caso in cui il 50% delle persone inquadrato in ciascuna categoria dia luogo ad una frazione si stabilisce di assegnare almeno una progressione per ciascuna categoria.
- nel caso in cui nella graduatoria vi siano situazioni di parità si seguirà la seguente graduazione:

- a) precedenza al dipendente con il punteggio più alto nella valutazione, in caso di ulteriore parità
- b) precedenza al dipendente con il punteggio più alto nella anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità
- c) precedenza al dipendente con il punteggio più alto nei titoli in caso di ulteriore parità
- d) precedenza al dipendente più anziano di età.

Nella eventualità in cui vi sia stato un arrotondamento per difetto nella quantificazione del numero di dipendenti aventi diritto alla progressione nell'ambito di ciascuna categoria, che dia luogo a resti rispetto al numero massimo di progressioni realizzabili, si procederà ad assegnare ulteriori progressioni utilizzando i criteri indicati al comma precedente.

Di tutti i passaggi è data notizia ai dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dipendente: _____
Nato a _____ il _____
Struttura di appartenenza: _____ Servizio: _____
Categoria: _____ Profilo _____
In servizio dal _____ nella Cat. _____

Elementi di valutazione:

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Risultati conseguiti | valore massimo parziale 30 |
| 2. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento | valore massimo parziale 40 |
| 3. Impegno profuso | valore massimo parziale 15 |
| 4. Qualità della prestazione individuale resa | valore massimo parziale 15 |

1. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)

Attività svolta nell'anno di riferimento valutata sulla scorta della relazione effettuata dai responsabili di struttura tenendo conto della complessità e difficoltà delle competenze svolte (v.m.p. 20)

- | | |
|--------------------------|-----------|
| - attività minima | Valore 5 |
| - attività significativa | Valore 10 |
| - attività rilevante | Valore 15 |
| - attività massima | Valore 20 |

PUNTI _____

livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente. (v.m.p. 10):

- | | |
|--|-----------|
| * minimo livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 2 |
| * mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 4 |
| * significativo livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 6 |
| * elevato livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 8 |
| * massimo livello di raggiungimento e di realizzazione | valore 10 |

PUNTI _____

aw

R L

M Buda del.

B

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 40)

- **Particolari responsabilità (formalmente assegnate) relative all'anno di riferimento (v.m.p. 10):**
(il punto b) è cumulabile con i punti a) e c))

a) - di procedimento	valore	2
b) - di sostituzione del responsabile di settore in casi di assenza o impedimento	valore	3
c) - di servizio	valore	5
d) - di settore	valore	10

PUNTI _____

· **capacità d'iniziativa personale** valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto
(v.m.p. = 10):

minima	valore	2
sufficiente	valore	4
buona	valore	6
elevata	valore	8
ottima	valore	10

PUNTI _____

· **capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro, (v.m.p. = 15):**

minima	valore	2
sufficiente	valore	5
buona	valore	8
elevata	valore	10
ottima	valore	15

PUNTI _____

- **Per ciascun corso attinente al profilo posseduto:**

valore massimo 5

corso di formazione con superamento prova finale (punti 1)

corso di formazione, seminari, convegni, ecc., senza prova finale (punti 0,40)

PUNTI _____

Non sono valutabili i corsi di formazione già fatti valere in precedenti selezioni

3. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 15)

grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso	valore 2
minimo	valore 5
significativo	valore 8
rilevante	valore 10
massimo	valore 15

PUNTI _____

4. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 15)

livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, tenendo conto anche delle variazioni del contesto normativo proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso	valore 2
minimo	valore 5
significativo	valore 8
rilevante	valore 10
massimo	valore 15

PUNTI _____

RIEPILOGO:

Risultati conseguiti

Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento

Impegno profuso

Qualità della prestazione individuale resa

Totale

Am

Bahr hul.

B

A