

**CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
VADO LIGURE**

<i>Disposizioni Preliminari</i>	<i>3</i>
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	<i>5</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	<i>6</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	6
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>6</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	<i>8</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....</i>	<i>9</i>
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO.....	9
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i>	<i>10</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'.....	10
<i>Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 12 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018</i>	<i>14</i>
<i>Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 15 - Turno.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 16 - Reperibilità.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 17 - Premi correlati alla performance organizzativa.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance individuale.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 18 bis - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	<i>21</i>
<i>Art. 21 - Buoni Pasto</i>	<i>25</i>
<i>Art. 22 - Telelavoro.....</i>	<i>26</i>

Art. 23 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.	26
Art. 24 – Prestazioni della Polizia Locale in occasione di attività ed iniziative di carattere privato.	26
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE.....	27
Art. 25 - Eccedenza di Personale	27
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO.....	27
Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....	27
Art. 27 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....	28
Art. 28 - Tutela della Privacy.....	29
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE.....	29
Art. 29- Monitoraggio e verifiche.....	29
Art. 30 - Norme finali.....	30

Disposizioni Preliminari

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 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 strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 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 essi espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 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. Lgs. 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. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 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 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. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

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:
Dott. Fulvio Ghirardo (Presidente)
Dott.ssa Norma Tombesi (Componente)
Sig.ra Tiziana Maccanti (Componente)
- Per la parte sindacale:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Geom Giampaolo Giamello
Arch. Marialessandra Signorastrì
Sig. Rocco Cannatelli
Sig. Oscar Bovero

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. Ennio Peluffo (CGIL FP)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto dal 01.05.2019. Le parti espressamente concordano che l'intera annualità 2019 è disciplinata dal presente contratto per gli istituti di cui agli artt. 17 - Premi correlati alla performance organizzativa, 18 - Premi correlati alla performance individuale, 18 bis Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative, 19 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge e 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica.
3. 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.
4. Di norma a cadenza annuale vengono definite con apposito accordo economico le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

5. 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 contratto collettivo decentrato integrativo.
6. 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 contratto collettivo decentrato integrativo 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 dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con posta certificata, 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 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Ai sensi dell'Art. 1 della premessa al CCNL del 6/7/1995 i contingenti minimi di personale addetti ai servizi essenziali sono così individuati :
 - a. stato civile e servizio elettorale : n. 1 addetto per garantire la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte ; n. 1 addetto per lo svolgimento delle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
 - b. igiene, sanità ed attività assistenziali : 1 addetto servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione salme;
 - c. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica: n. 2 addetti Polizia Municipale per quanto riguarda lo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - attività della centrale operativa;
 - assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve;
- d. servizi del personale: n. 1 addetto limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzioni di sostentamento e al versamento dei contributi per le scadenze di legge per scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 20 di ogni mese,
- e. servizio attinente alla rete stradale e protezione civile: n. 2 addetti;
- f. presidio continuità servizi concernenti l'istruzione: n. 1 addetto;
- g. vigilanza casa municipale: 1 addetto ;

2. Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c. è consentito al personale precettato di allontanarsi dal posto di lavoro ed effettuare lo sciopero una volta accertato che in servizio vi è sufficiente personale che non ha aderito allo sciopero che può garantire il servizio, dopo averne dato comunicazione al responsabile;
- d. durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- e. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- f. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dai CCNQ del 7/8/98 e del 18 dicembre 2002 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'Articolo 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'Articolo 11 del CCNQ 7/8/98. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'Articolo 12 del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, alla O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare le generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali, fatta salva la possibilità di convocare l'assemblea in casi di urgenza, debitamente motivata, con un preavviso di sole 24 ore ;
- b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) i servizi minimi essenziali da garantire durante l'assemblea sono: stato civile e servizio elettorale (un addetto), Polizia Municipale (due addetti), ufficio informazioni e tenuta centralino (un addetto);
- d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendaliamente in 180 ore annuali.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2018. 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 21.5.2018.
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, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. 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 21.5.2018.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

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

Art. 9 - 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. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, 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. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. In particolare l'indennità è prevista
 - personale cat. B – con funzioni di usciere, cui viene richiesta la disponibilità a rientrare in servizio al di fuori dell'orario ordinario per espletare mansioni in occasione di attività non programmate, in situazioni di emergenza; in considerazione, inoltre, della necessità costante e significativa di rapportarsi con l'utenza (telefonicamente e fisicamente): 180 € annui
 - personale cat. A – B – C- D ai quali viene richiesto il rientro in servizio dopo aver regolarmente terminato il turno di lavoro con timbratura in uscita, in occasione di allerta meteo arancione o rossa, al di fuori della reperibilità: € 10 al giorno, per i giorni di intervento effettuato sulla base di documentazione prodotta dal Responsabile di Settore.Resta inteso che non si tratta di servizio di reperibilità, così come disciplinato nel successivo articolo 16.
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Documento di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano un'esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

e. Conducente M.O.C.

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

1 € al giorno

4. In base alla definizione sopra riportata e fino ad una nuova definizione dei profili professionali all'interno dell'Ente detta indennità spetta a : capo operai, operai professionali, conducente M.O.C., necroforo.
5. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 500	-
Da € 500 a € 5.000	€ 1,00
Da € 5.000 a € 20.000	€ 1.20
Oltre € 20.000	€ 1.50

6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del P.O., previa verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 5 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del P.O..

* non è da considerare valore il bancomat.

Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per personale "che svolge compiti che comportano Specifiche Responsabilità" ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intende il personale sotto elencato cui si attribuiscono i compensi per ciascuna casistica di seguito disciplinata:
 - personale categoria B e C per compiti che comportano specifiche responsabilità: (art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018:

- certificazione a norma di legge per impianti o lavori effettuati: € 240,00= annue (dalla 1^ certificazione effettuata nel corso di ciascun anno solare);
 - capo operaio: € 200,00= annue;
 - personale di categoria D per compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità :
 - Direzione e coordinamento di un Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in autonomia gestionale e organizzativa;
 - Direzione e coordinamento di un Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi di media complessità in autonomia gestionale e organizzativa
 - Direzione di un Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi di minore complessità in autonomia organizzativa;
 - Coordinamento di unità operative semplici e svolgimento di funzioni specifiche in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. Il compenso annuo per l'esercizio delle specifiche responsabilità del personale di categoria D è stabilito in un importo massimo di 2000 € ed è determinato in relazione alle seguenti variabili, che sono oggetto di pesatura con l'attribuzione di punteggi secondo una scala a 0 a 135 punti così suddivisi:
- Grado di Complessità tecnico – amministrativa e gestionale : 45%
 - Responsabilità organizzativa e flessibilità richiesta : 33%
 - Relazioni Interne/Esterne: 22%

Conseguentemente vengono individuate 5 fasce di compensi erogabili:

- 800 € per dipendenti che abbiano ottenuto pesature da 70 a 80 punti
- 1.000 € per dipendenti che abbiano ottenuto pesature da 81 a 100 punti
- 1300 € per dipendenti che abbiano ottenuto pesature da 101 a 110 punti
- 1600 € per dipendenti che abbiano ottenuto pesature da 111 a 120 punti
- 2000 € per dipendenti che abbiano ottenuto pesature uguali o superiori a 121 punti

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità del personale di categoria D. L'individuazione e l'attribuzione della "specifica responsabilità" deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento e corrispondono a responsabilità normalmente non ricomprese tra le attribuzioni di un dipendente di categoria D.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del titolare di P.O., sentito il Segretario Generale, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Settore finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il titolare di P.O. 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.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dalla conferenza dei Responsabili di Settore.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget, da effettuare annualmente in sede di contrattazione avuto riguardo e tenuto in considerazione, finché sarà vigente, del blocco di cui all'art. 23 del d.lgs. 75/2017;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 2000 €;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto relativamente al personale di categoria D per compiti che comportano specifiche responsabilità.

Art. 12 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

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 degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
 - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
 - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;Nonché a compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
 - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - agli archivisti informatici;
 - ai formatori professionali;A compensare inoltre le specifiche responsabilità:
 - derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - al personale addetto ai servizi di protezione civile;
2. L'importo dell'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 11 se erogata con la stessa motivazione.

3. Le indennità di cui al comma 1, non sono cumulabili tra loro .
4. La predetta indennità spetta a :
 - Ufficiale di stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale per l'importo di € 200 annui;
 - Responsabile dell'Ufficio Tributi per l'importo di € 200 annui;
 - Addetti ufficio relazioni con il pubblico per l'importo di € 300 annui;
- 5.L'individuazione di eventuale personale ulteriore avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del titolare di P.O., previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si attribuiscono le seguenti indennità di funzione, dirette a compensare l'esercizio dei compiti di responsabilità di seguito individuati:
 - Funzioni di Vicecomandante del corpo di Polizia Locale;
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro all'interno del corpo di Polizia Locale senza funzioni di Vicecomandante;
2. Il compenso annuo per l'esercizio delle responsabilità come sopra definite è così determinato:
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro all'interno del corpo di Polizia Locale con funzioni di vice comandante: € 2.000
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro all'interno del corpo di Polizia Locale senza funzioni di vice comandante: € 1300
3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del titolare di P.O. della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante atto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Il titolare di P.O. 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. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

2. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018, al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera dell'importo di 2 € per ogni giornata, solamente se, in via

continuativa, rende la prestazione giornaliera in servizi esterni. Almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate devono essere svolte effettivamente all'esterno per almeno 13 giornate lavorative mensili.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità verrà effettuata dal PO del Settore Polizia Locale che ne darà comunicazione all'ufficio del personale per la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività e l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata a consuntivo mensile e su attestazione del P.O. del Settore Polizia Locale.

Art. 15 - Turno

1. Per l'applicazione di tale istituto si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.
2. Il lavoro è organizzato su turni nei servizi: manutenzione (escluso il servizio cimiteriale) e polizia locale.
3. La maggiorazione per lavoro ordinario festivo viene erogata per le prestazioni effettuate dagli addetti al Servizio cimiteriale e dalla Polizia locale.

Art. 16 - Reperibilità

1. Per l'applicazione di tale istituto si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
2. L'istituto della reperibilità si applica al personale dei servizi: operai del servizio manutenzione; Polizia Locale; servizi demografici, limitatamente alle denunce di morte .
3. Ogni addetto non potrà effettuare più di cinque turni consecutivi e non più di 10 turni al mese.
4. L'importo dell'indennità giornaliera è di € 13.00 per il personale che, nel rispetto di quanto stabilito dal comma 3, viene collocato in reperibilità per più di 6 volte al mese . Per il personale che effettua la reperibilità fino a sei volte al mese l'importo dell'indennità giornaliera è quello previsto e disciplinato dall'art 24 comma 1 del ccnl .

Art. 17 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance o nella deliberazione di approvazione dell'obiettivo assegnato al gruppo, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale dei dipendenti coinvolti supera i 70 punti. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95 %
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà compresa tra il 70% e il 94%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 18 - Premi correlati alla performance individuale

1. Per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance individuale si applicano le norme della metodologia di valutazione approvata con deliberazione G.C. n. 73/2011 e ss.mm.ii. di cui qui si riporta un estratto per mera semplicità di comprensione:

La valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del concorso del dipendente al raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali; ogni parte nel suo insieme determina il 50% del risultato (peso).

Il budget totale massimo disponibile per l'incentivazione della produttività dei dipendenti non titolari di p.o. di tutto l'ente si suddivide in tanti "punti premio" quanti sono i dipendenti moltiplicati per 100 che è il massimo risultato raggiungibile da ciascun dipendente sommando le due parti della valutazione ottenute.

In merito ai comportamenti professionali la valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti e riprodotti in una apposita scheda. La valutazione del personale è svolta anche con riferimento alla categoria e al profilo professionale nel senso che ogni fattore è "pesato" dal responsabile di settore di riferimento diversamente a seconda della categoria di appartenenza del dipendente valutato e del relativo profilo professionale. Il risultato ottenuto viene poi rapportato a 50 in quanto deve determinare il 50% del punteggio finale di ciascun dipendente valutato.

La seconda parte della valutazione che si riferisce all'apporto fornito dal dipendente rispetto al raggiungimento degli obiettivi dovrà tener conto anche dei seguenti aspetti: la ponderazione degli obiettivi valevole per le pp.oo. nonché la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla valutazione dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi. Si ottiene così il punteggio di ciascun dipendente. Il punteggio totale ottenuto da ogni dipendente va moltiplicato per il valore del "punto premio" in precedenza determinato e si ottiene così l'importo spettante a ciascun dipendente. I dipendenti che riportano un punteggio complessivo superiore a 100 sono collocati nella fascia alta ed hanno diritto, fatta salva l'eventuale successiva distribuzione dei "resti" del budget Comunale, comunque n. 100 punti – premio complessivi.

Detto importo sarà proporzionalmente ridotto per assenze superiori a 30 giorni dovute a aspettativa, aspettativa ex l. n. 104 e congedo di maternità facoltativo. Non si procederà alla riduzione dell'importo per assenze dovute a malattia, congedo di maternità obbligatorio, infortunio. Il NIV raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dalle posizioni organizzative, qualora la curva di distribuzione presentasse anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.

Si procederà, quindi, a redigere un graduatoria dei dipendenti in base ai punteggi ottenuti.

La graduatoria di cui sopra è utile ai fini :

- *dell'attribuzione della progressione economica*
- *della re – distribuzione delle risorse disponibili per la c.d. "produttività" che siano rimaste indivise in ragione del mancato totale raggiungimento degli obiettivi assegnati e della non corrispondenza delle valutazioni conseguite dai dipendenti con il massimo teoricamente attribuibile.*

Il sistema prevede cinque fasce di merito. Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione. La determinazione della fascia di appartenenza è stabilita sommando la percentuale conseguita in sede di valutazione del comportamento professionale con la percentuale conseguita in merito all'apporto fornito al conseguimento degli obiettivi e rapportando il dato a 100.

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari a 62 punti

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali a 62 punti e fino al 68 punti .

La fascia C è associata a valutazioni maggiori di 68 punti e fino a 75 punti.

La fascia B è associata a valutazioni maggiori di 76 punti e fino a 84 punti.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali a 85 punti.

2. Al fine di omogeneizzare le valutazioni dei diversi responsabili dell'ente, preso atto che una differenza di peso tra una persona e l'altra nell'attribuzione delle valutazioni è da considerarsi fisiologica e non eliminabile, esclusivamente ai settori nei quali la valutazione di più del 60 % dei dipendenti assegnati e valutati è superiore a 90/100, si applica un coefficiente di omogeneizzazione, determinato come segue:

coeff.: valutaz. media comunale/valutaz. media del settore

Valutaz.riparametrata= valutaz. originale x coeff.

Il coefficiente di omogeneizzazione eventualmente applicato è applicato esclusivamente ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e non ai fini della valutazione utile per la progressione economica.

3. La parte delle risorse disponibili per la premialità che rimane indivisa, in ragione del mancato totale raggiungimento degli obiettivi assegnati e della non corrispondenza delle valutazioni conseguite dai dipendenti, viene ripartita come segue: distribuzione ai dipendenti che hanno superato i 90 punti in maniera direttamente proporzionale al punteggio complessivo conseguito, al fine dell'attuazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 e di cui al comma 8 sotto riportato.
4. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
5. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
6. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
7. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
8. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 Tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale, per una quota pari al 30% del premio medio procapite attribuito. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 8 dipendenti, individuati tra gli 8 dipendenti con la valutazione più elevata in assoluto dell'ente riparametrata in modo da consentire un'equa distribuzione degli otto destinatari della maggiorazione tra i vari settori considerando sia il numero di dipendenti presenti in ogni settore sia la tendenza manifestatasi da parte di ciascun valutatore in quella specifica sessione valutativa a formulare valutazioni più elevate della media delle valutazioni rilevate.

10. Qualora la somma spettante nell'anno al dipendente per le ipotesi previste nell'art. 19 (sponsorizzazione, risparmi di gestione, ICI, incentivi per funzioni tecniche art. 113 codice appalti, ecc.) risulti pari o superiore a quattro volte la produttività diffusa prevista per l'anno di riferimento, la quota di produttività sarà erogata al 50%; qualora la somma risulti superiore a cinque volte la produttività spettante, la quota di produttività non verrà erogata. Le somme eventualmente in esubero confluiranno nel fondo di produttività. Si considerano le somme spettanti nell'anno di riferimento per ciascun dipendente già pagate al momento in cui si eroga la produttività. Gli eventuali compensi non ancora liquidati al momento della corresponsione della produttività, saranno sommati ai compensi relativi all'anno successivo.

Art. 18 bis

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. La valutazione del risultato dei titolari di p.o. sarà a cura Nucleo Indipendente di Valutazione. L'indennità di risultato è corrisposta da un minimo del 18 % fino ad un massimo pari al 22% dell'indennità di Posizione. In riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo Indipendente di Valutazione ed alla scheda di valutazione dei comportamenti..
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari o inferiore a 70 punti.
3. Per valutazioni comprese fra i 70 punti e 94,99 punti, si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
4. Per valutazioni uguali o superiori ai 95 punti, si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Art. 19 - 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 dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Si rimanda al Regolamento comunale e alla disciplina generale vigente relativa al compenso incentivante per le funzioni tecniche.
3. E' ripartito il 10%, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, dell'importo introitato a titolo di recupero evasione ICI. Tale importo è diviso tra gli addetti all'Ufficio Tributi nella

misura del 35% al Responsabile di Settore e la restante parte agli addetti del servizio tributi, sulla base di una relazione del Responsabile di Settore che dia conto dell'apporto di ciascun dipendente al recupero dell'evasione ICI. E' previsto un tetto massimo erogabile di € 5.000,00 complessivi per tutti gli addetti al servizio, oltre agli oneri riflessi.

4. **COMPENSI RELATIVI ALLE ATTIVITA' CENSUARIE E AD ALTRE RILEVAZIONI ISTAT** : le somme erogate quale contributo forfetario a totale carico dell'ISTAT previste e finanziate dalla Legge che indice il Censimento Generale della Popolazione e delle abitazioni nonché le altre somme previste per l'effettuazione di rilevazioni ISTAT nelle quali il Comune venga coinvolto in base al Programma Statistico Nazionale, saranno erogate sulla base di apposito progetto redatto dal responsabile dell'Ufficio Comunale di Censimento dipendenti comunali coinvolti nelle operazioni di censimento/ di rilevazione statistica . La liquidazione avverrà in relazione all'attività svolta da ciascun dipendente in proporzione al raggiungimento degli obiettivi, al rispetto delle tempistiche previsti dalle circolari ISTAT e dietro puntuale rendicontazione .

Art. 20 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Sulla base delle direttive formulate dall'Amministrazione comunale, a seguito di contrattazione decentrata, vengono fissate annualmente le risorse da destinare alla progressione orizzontale, calcolate sul fondo che risulta ancora disponibile dopo il pagamento dell'indennità di comparto, delle varie indennità di cui al presente CCDI e delle progressioni orizzontali in godimento.
2. Definizione : per "anno di riferimento" si intende l'anno nel quale sono stanziati e contrattati le risorse destinate alla progressione economica orizzontale nell'ambito del fondo delle risorse decentrate. Partecipano alla selezione per la progressione orizzontale i dipendenti:
 - con almeno ventiquattro mesi di anzianità nella categoria economica orizzontale, maturata in enti pubblici (compartimentali ed extracompartimentali);
 - con almeno tre annualità di valutazione individuale nel triennio di riferimento;
 - in servizio nel Comune di Vado Ligure almeno al 01.01 dell'anno antecedente all'anno di riferimento;
 - nel caso di personale "dei livelli" che abbia conseguito un punteggio medio di valutazione (così come definito al comma 6 del presente articolo) degli anni presi in considerazione (le 3 valutazioni degli anni precedenti a quello di riferimento) almeno uguale o superiore 125 punti.

- Nel caso di dipendente arrivato tramite mobilità o processi di distacco/comando, la valutazione effettuata da altro Ente verrà rapportata in centesimi in modo da poter essere equiparata al sistema in vigore presso Vado Ligure. Nel caso di valutazioni di altri Enti di provenienza espresse esclusivamente in % o fasce di merito e non con un punteggio puntuale verrà preso in considerazione un valore medio nella fascia e lo stesso verrà rapportato a 100.
- Nel caso di personale "titolare di p.o." che abbia conseguito un punteggio medio di valutazione (così come definito al comma 7 del presente articolo) degli anni presi in considerazione (le 3 valutazioni degli anni precedenti all'anno di riferimento) almeno uguale o superiore a 90 punti, di cui almeno due effettuate dal Comune di Vado Ligure. La terza valutazione, nel caso di dipendente arrivato tramite mobilità o processi di distacco/comando, la valutazione verrà rapportata in centesimi in modo da poter essere equiparata al sistema in vigore presso Vado Ligure. Nel caso di valutazioni di altri Enti di provenienza espresse esclusivamente in % o fasce di merito e non con un punteggio puntuale verrà preso in considerazione un valore medio nella fascia e lo stesso verrà rapportato a 100.

3. Non hanno altresì diritto a partecipare alla progressione coloro che nell'anno antecedente a quello di riferimento:

- hanno avuto provvedimenti disciplinari oltre il rimprovero verbale;
- sono stati assenti tutto l'anno eccetto per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 151/2001.

4. Ad ogni settore sarà assegnato un budget complessivo per le progressioni dei suoi dipendenti cioè una quota delle risorse (complessivamente assegnate alla progressione orizzontale secondo il comma 1) proporzionale al numero dei dipendenti e al valore economico della teorica progressione orizzontale degli stessi secondo la seguente formula:

$$A : B = C : X$$

A = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DI TUTTI I DIPENDENTI AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

B = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DIPENDENTI DEL SETTORE AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

C = SOMMA TOTALE STANZIATA NELL'ANNO PER LA PROGRESSIONE;

X = QUOTA PROGRESSIONE PER IL SETTORE.

5. Per l'attribuzione della progressione orizzontale i Responsabili di Posizione Organizzativa, cui sia stato conferito l'incarico nell'anno antecedente all'anno di riferimento, verranno considerati tutti facenti parte di un unico Settore. Se ad un dipendente è stato conferito l'incarico di Posizione Organizzativa in uno o più anni diversi da quello antecedente all'anno di riferimento, per l'attribuzione della progressione orizzontale, viene considerato nel settore di appartenenza.

6. Il punteggio di valutazione è così determinato:

$$A + B$$

A = media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nei tre anni antecedenti a quello di riferimento;

B = media punteggi parte della scheda relativa ai comportamenti professionali conseguiti nei tre anni antecedenti a quello di riferimento.

7. Per i Responsabili di Posizione Organizzativa il punteggio di valutazione rilevante ai fini delle progressioni orizzontali è esclusivamente quello relativo alla media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nei tre anni antecedenti a quello di riferimento. Nel caso in cui ad un dipendente venga conferito l'incarico di responsabile di PO nel corso dell'anno antecedente a quello di riferimento, ai fini dell'attribuzione della progressione orizzontale verrà considerato come facente parte dell'unico settore di cui sopra. Se ad un dipendente è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa nel corso di uno o più anni diversi da quello antecedente a quello di riferimento per l'attribuzione della progressione orizzontale, verrà considerato come facente parte del settore di appartenenza.

8. Il punteggio di valutazione è attribuito annualmente dal Responsabile di Settore, sia ai fini della liquidazione della produttività, sia ai fini della progressione orizzontale, in conformità all'art. 6 Ord. Prof., nel rispetto della metodologia di valutazione approvata dalla G.C. con deliberazione n. 73 del 12.08.2011 e ss.mm.ii.

9. I requisiti minimi per la progressione economica all'interno di ciascuna categoria sono i seguenti: per i dipendenti dei livelli punteggio minimo complessivo di 125 punti. Per i Responsabili di Posizione organizzativa in considerazione del diverso sistema di valutazione e di quanto disposto dal comma 7 il punteggio minimo complessivo per la progressione economica all'interno della categoria di appartenenza è di 90 punti-

10. Individuati i punteggi individuali, secondo quanto stabilito dai commi precedenti, si stilano le graduatorie di settore, dal punteggio più alto al punteggio più basso, e si determinano le

progressioni, secondo i meccanismi previsti di seguito. In ogni caso nello scorrimento delle graduatorie non è possibile saltare un dipendente e passare a quello successivo con la motivazione dell'insufficienza di risorse.

11. Le modalità operative per l'individuazione dei soggetti cui attribuire la progressione sono le seguenti:

- a. Viene stilata una graduatoria di settore per ogni categoria.
- b. Viene effettuata la progressione del dipendente con la valutazione massima di ogni settore in cui le risorse risultano sufficienti.
- c. Qualora vi siano uno o più settori in cui la progressione del dipendente con valutazione massima non è effettuabile perché le risorse risultanti dal calcolo di cui al comma 4 non sono sufficienti, vengono aggiunti i resti degli altri settori, dopo aver effettuato le progressioni di cui al punto b) . I resti vengono aggiunti secondo le seguenti regole:
- d. Si redige una graduatoria "di merito" degli esclusi dalla prima progressione orizzontale nei diversi settori nei quali non è stato possibile garantire nemmeno una progressione secondo i criteri di cui al punto b).
- e. Per garantire la progressione orizzontale ai dipendenti di cui alla graduatoria redatta ai sensi del punto d) si utilizzano, prioritariamente, i resti maturati nei settori nei quali gli stessi resti non sarebbero utilizzabili per alcuna progressione ulteriore rispetto alla prima . Tutti questi resti non altrimenti utilizzabili nei singoli settori di maturazione si sommano tra di loro.
- f. Si assegnano i resti così sommati prioritariamente al dipendente collocato in posizione più elevata nella graduatoria "di merito" degli esclusi dalla prima progressione orizzontale nei diversi settori nei quali non è stato possibile garantire nemmeno una progressione secondo i criteri di cui al punto b) e, di seguito, ai dipendenti collocati in posizioni successive nella predetta graduatoria.
- g. Solo successivamente all'esaurimento dei resti "non utilizzabili nei settori di rispettiva maturazione" si procede, al fine di garantire l'effettuazione della prima progressione orizzontale a tutti i dipendenti con la migliore valutazione di ciascun settore, all'utilizzo dei resti maturati negli altri settori : vale a dire all'utilizzo dei resti che sarebbero utilizzabili negli altri settori per altre progressioni successive a quelle di cui al punto b).
- h. In questo caso si parte dal settore che ha resti di importo più elevato (dopo aver garantito la prima progressione al dipendente con la valutazione più elevata del settore stesso) e si sottraggono tante risorse quante sono necessarie e sufficienti a garantire l'effettuazione della prima progressione secondo il criterio di cui al punto

- b), attribuendole al/ ai settori che restano carenti delle risorse necessarie a completare la prima progressione utile.
- i. Viene quindi effettuata la progressione del dipendente che ha la seconda valutazione nel settore (appartenente ad una diversa categoria: se il primo che ha fatto la progressione è un D, il secondo dovrà essere un C o un B).
 - j. Se vi è un settore in cui la seconda progressione non è effettuabile perché le risorse risultanti dal calcolo di cui al punto IV precedente non sono sufficienti, vengono aggiunti i resti degli altri settori secondo il medesimo meccanismo delineato dai punti da c) ad h) dopo aver effettuato le progressioni relative alla seconda valutazione del settore.
 - k. Viene effettuata la progressione del dipendente della categoria residuale in ogni settore in cui vi siano risorse sufficienti (se il primo che ha fatto la progressione è un D, il secondo è un B, il terzo dovrà essere un C).
 - l. Nel caso in cui in qualche settore vi siano ancora risorse sufficienti, vengono effettuate eventuali ulteriori progressioni in ordine di graduatoria, indipendentemente dalla categoria, fino a quando vi siano risorse sufficienti. In ogni caso non è possibile saltare un dipendente e passare a quello successivo in graduatoria con la motivazione dell'insufficienza di risorse
 - m. Gli ulteriori resti non utilizzabili di ogni Settore incrementeranno la somma destinata alla produttività diffusa.
11. Ai fini dell'applicazione del presente articolo i dipendenti dei settori con meno di sei dipendenti si considerano tutti facenti parte di un unico settore chiamato "settore misto". Sarà cura del Segretario Generale garantire omogeneità di valutazione nei settori coinvolti nel "settore misto".
12. Le schede di valutazione saranno consegnate agli interessati con le modalità stabilite dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; eventuali rilievi dovranno essere esposti al Responsabile di Settore nel corso del colloquio di consegna della valutazione: si richiama la procedura di cui alla metodologia di valutazione.
13. I risultati proposti dai Responsabili ai fini della progressione orizzontale, fatti salvi i limiti dettati dalla disciplina di cui al GDPR regolamento Europeo n. 679/2016 per i prospetti di valutazione, sono soggetti a presa d'atto da parte della Giunta Comunale.

Art. 21 - 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 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati

2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 9.5.2006 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.
3. Si individuano quali particolari figure professionali che, ai sensi dell'art. 13 del C.C.N.L. 9/05/06, possono fruire di un buono per la consumazione del pasto della durata di trenta minuti alla fine del turno di lavoro, gli operatori della Polizia Locale e gli addetti al Servizio Manutenzione che, per eccezionali e motivate esigenze di servizio, che dovranno essere certificate dai R.P.O., non possano interrompere la propria attività per effettuare la pausa pranzo.

Art. 22 - Telelavoro.

1. Il Comune di Vado Ligure, 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. 23 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale si rinvia ad un'apposita deliberazione della Giunta Comunale di revisione complessiva della disciplina della quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente da destinarsi ai sensi dell'art 208 commi 4 lett. c) e 5 e 56 – quater del CCNL 21.05.2018 a contributi datoriali al Fondo Previdenza complementare Perseo Sirio .
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 commi 4 lett. c) e 5 del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
3. La gestione di tali risorse compete agli organismi di cui all'articolo 17 ccnl 22.01.2004

Art. 24 – Prestazioni della Polizia Locale in occasione di attività ed iniziative di carattere privato

1. In applicazione dell'art. 56 ter del CCNL è adottato apposito regolamento comunale per determinare le modalità di remunerazione delle ore di servizio aggiuntivo rese fuori dall'ordinario

orario di lavoro per attività di sicurezza e di polizia stradale ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017.

2. Le ore di servizio rese sono remunerate con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario di cui all'art. 38 c. 5 del CCNL del 14.09.2000.

3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntive siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre il compenso di cui al comma precedente, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

4. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo delle ore di lavoro individuale di lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 38 comma 3 del 14.09.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1.4.1999.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE

Art. 25 - 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 VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 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 RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature 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.

Art. 27 – 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 L. 183 del 4/11/2010.
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/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione.
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 rientrano 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. 28 - 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 RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 29 - 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. 30 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:** Vado Ligure**Data:** 4 aprile 2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott. Fulvio Ghirardo	f.to Fulvio Ghirardo

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
CGIL FP	Sig. Ennio Peluffo	f.to Ennio Peluffo

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
Geom Giampaolo Giamello		f.to Giampaolo Giamello
Arch. Marialessandra Signorastrì		f.to Marialessandra Signorastrì
Sig. Rocco Cannatelli		
Sig. Oscar Bovero		f.to Oscar Bovero