



COMUNE di VERGIATE

(Provincia di Varese)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Vergiate

Normativo per gli anni 2019 – 2020 – 2021

Economico anno 2019

Sottoscritto in data 11/04/2019 ed integrato con CCDI del 14/11/2019 - CCDI del 18/12/2019 – CCDI del 06/08/2020:

Dal Presidente della Delegazione di parte datoriale : **dott.ssa Fontana Cristina**.

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

CGIL FP – Di Tullio Maurizio

dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. **Giombelli Raffaella – Mattaini Marina – Nevoso Liborio**

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	3
Art. 2 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	3

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 3 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa	4
Art. 4 Progressione economica orizzontale	5
Art. 4-bis Ricostituzione fondo risorse decentrate	6
Art. 4-ter Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	6
Art. 4-quater Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance delle P.O.	8
Art. 4-quinquies Correlazione tra la retribuzione di risultato/performance individuale e particolari compensi.	9

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5 Orario di lavoro flessibile	9
--	---

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6 Risorse destinate al pagamento dell' indennità di turno	10
Art. 7 Risorse destinate al pagamento dell' indennità di reperibilità	11
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro	13
Art. 9 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	15
Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2	16
Art. 11 Differenziazione del premio individuale	17
Art. 12 Attività extra calendario scolastico	18

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 13 Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies	18
Art. 14 Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies	19
.....	
.....	

Allegati

A) Scheda attribuzione punteggio specifiche responsabilità'	
B) Scheda attribuzione punteggio indennità di funzione	
C) Modello di perequazione tra strumenti di premialità ed incentivi per specifiche disposizioni di legge dipendenti/posizioni organizzative	
Prospetto utilizzo risorse decentrate anno 2019	

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Vergiate e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale per quanto riguarda gli aspetti normativi – annuale per quanto riguarda gli aspetti economici relativi alla ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio. Resta salva la possibilità delle parti di rivederne le condizioni.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Le Parti si impegnano a convocarsi, qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 21.5.2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. la RSU;
 - b. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.5.2018.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono stati individuati dalla Delibera di Giunta comunale n.67 del 12/06/2018;
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa, oltre alle materie di cui all'art.7 comma 4 lettere da "a)" a "z)" del CCNL 21.5.2018 la seguente:

- a. la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
5. Poiché la contrattazione decentrata si intreccia con importanti modifiche al sistema di valutazione permanente (modifiche necessarie per le progressioni orizzontali, valutazione del personale, rideterminazione dell'assetto delle posizioni organizzative) le parti evidenziano l'impossibilità di stipulare il CCDI in un'unica sessione in quanto risulterebbe ostativo per l'avvio dei necessari istituti di carattere normativo/economico (turno – reperibilità, indennità), pertanto concordano di effettuare uno stralcio riguardante le materie di seguito riportate:
- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68;
 - i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro;
 - l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno;
 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
 - elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
 - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria;
 - il valore dell'indennità di funzione, nonché i criteri per la sua erogazione.
 - criteri per la differenziazione del premio individuale ex art. 69;

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 3

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

Gli incarichi di Posizione Organizzativa, in essere alla data di stipula del presente CCDI, risultano confermati ai sensi del comma 3 dell' art. 13 CCNL 21.5.2018, fino al 21/05/2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca.

Successivamente alla stipula del presente CCDI verranno approvati gli atti relativi al sistema di valutazione dei dipendenti e relativi ai criteri per la graduazione delle posizioni organizzative previo idoneo confronto/contrattazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Verrà altresì definita in sede di contrattazione la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e i compensi di cui all'art. 18 comma 1 lettera h del ccnl 21/05/2018.

ART. 4

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

(art.16 del CCNL 21/05/2018)

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente,
2. I Responsabili di area avranno un budget risultante dalla somma delle quote individuali attribuite secondo il numero di addetti ed il parametro di categoria come di seguito riportato:
 - categoria A = 100
 - categoria B.1 = 110
 - categoria B.3 = 130
 - categoria C = 150
 - categoria D = 170
3. Nella gestione dei budget loro assegnati, ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i seguenti criteri:
 - richiamo dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 (Progressione economica all'interno della categoria);
 - le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, fino a concorrenza del budget assegnato;
 - a parità di punteggio verrà data la precedenza nell'ordine a chi ha avuto minori progressioni dal 01/01/1999 (progressioni verticali, progressioni orizzontali), al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria giuridica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - le quote di budget di ciascuna Area non attribuite in quanto insufficienti a consentire ulteriori passaggi nell'Area di riferimento saranno riattribuite all'Area che necessita di minori risorse per consentire un ulteriore passaggio.
 - sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;
 - i nuovi assunti e gli assunti per mobilità tra Enti devono possedere un'anzianità di servizio continuativo a tempo indeterminato presso il Comune di Vergiate di ventiquattro mesi effettivi al 31/12 dell'anno precedente all'attivazione della progressione;
 - l'attribuzione della progressione economica non comporta il ricalcolo degli istituti ad essa connessa;
 - Il punteggio minimo da conseguire, determinato calcolando la media delle valutazioni del triennio precedente all'anno di attivazione della progressione economica, viene definito in punti 70;
 - In caso di assenza superiore a 210 giorni dovuta a congedo per maternità o a malattia per gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art.37 CCNL 21/05/2018), ai fini della media del triennio

che precede l'anno di attivazione della progressione economica, verrà presa in considerazione la valutazione relativa ai tre anni precedenti con esclusione dell'anno di assenza. *(comma aggiunto con CCDI del 14/11/2019);*

- Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi. *(comma aggiunto con CCDI del 06/08/2020);*
-

4. Per l'anno 2019 si concorda di destinare una somma pari ad euro 13.000,00 (tredicimila/00) per nuove progressioni.
5. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale.

Art. 4 - bis

Ricostituzione fondo risorse decentrate

(articolo aggiunto con CCDI integrativo del 14/11/2019)

Il fondo risorse decentrate già costituito con determinazione n. 162 del 14/03/2019, con determinazione n.441 del 09/08/2019 è stato incrementato di una cifra pari ad euro 2.687,60 (0,20% monte salari 2011) per un totale di euro 239.765,24.

Le maggiori risorse verranno destinate alla performance individuale per un totale di euro 46.248,60

Art. 4 ter

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

(articolo aggiunto con CCDI integrativo del 14/11/2019)

L'erogazione dei premi correlati alla performance (organizzativa e individuale) dovrà avvenire mediante valutazione da parte del responsabile di Area secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti: produttività/merito e progressione economica orizzontale.

La valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.

- **il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi individuali** assegnati nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza;
- **l'impegno e qualità individuale, l'adattamento operativo e l'orientamento all'utenza ed alla collaborazione** dimostrati nel periodo considerato, ovvero i comportamenti organizzativi.

Le parti in sede di contrattazione decentrata definiscono il budget di risorse economiche da destinare all'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Tali risorse saranno suddivise in budget di Area (macro-struttura organizzativa) che verranno assegnate ai rispettivi Responsabili di area. Detti budget saranno gestiti interamente ed esclusivamente dai rispettivi Responsabile di area.

Per la definizione dei budget si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascuna area parametrato per categoria professionale di inquadramento e precisamente:

categoria A e B.1	= 110
categoria B.3	= 130
categoria C	= 150
categoria D	= 170

Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in proporzione alla valutazione conseguita dai dipendenti sulla base del seguente calcolo:

- (A) Budget di area a disposizione
- (B) somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti dell'Area
- (C) punteggio valutazione individuale

$$\text{Premio individuale} = A/B * C$$

In caso di assenza superiore a giorni 210 la valutazione, utile sia alla progressione orizzontale che all'attribuzione del premio incentivante verrà effettuato con le seguenti modalità:

- a. Parametro per budget: intera attribuzione del parametro sia per progressione che per premio incentivante;
- b. Scheda valutazione relativa ai comportamenti organizzativi: verrà attribuito il minimo della votazione cioè 50 come da metodologia permanente della valutazione;
- c. Scheda valutazione relativa agli obiettivi individuali: verrà valutato il raggiungimento dell'obiettivo attribuito nel periodo di presenza;
- d. Nell'ambito dei 210 giorni rientrano tutte le assenze ad eccezione delle ferie;

Assunzioni con periodo di lavoro inferiore o pari a sei mesi: non attribuzione del parametro di categoria sia per premio incentivante che per progressione orizzontale; nessuna attribuzione quota individuale; (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

Assunzioni con periodo di lavoro superiore a sei mesi: attribuzione del parametro di categoria in dodicesimi sia per premio incentivante che per progressione orizzontale; quota individuale in proporzione ai mesi lavorati (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

Mobilità in entrata con periodo di lavoro inferiore o pari a quattro mesi: non attribuzione del parametro di categoria sia per premio incentivante che per progressione orizzontale; nessuna attribuzione quota individuale; (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

Mobilità in entrata con periodo di lavoro superiore a quattro mesi: attribuzione del parametro di categoria in dodicesimi sia per premio incentivante che per progressione orizzontale; quota individuale in proporzione ai mesi lavorati (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

Cessazioni e mobilità in uscita: attribuzione del parametro di categoria intero sia per premio incentivante che per progressione orizzontale; quota individuale in proporzione ai mesi lavorati (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi concorre agli incentivi ed ai compensi, ad esclusione della progressione economica, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

L'erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo, previa valutazione, entro il mese di luglio dell'anno successivo, secondo i criteri di cui al **presente articolo**.

ART. 4 – quater

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(articolo aggiunto con CCDI integrativo del 14/11/2019)

L'erogazione dei premi correlati alla performance dei titolari di posizione organizzativa dovrà avvenire mediante valutazione da parte del Nucleo di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti: risultato e progressione economica orizzontale.

La valutazione della performance del personale Titolare di Posizione Organizzativa prende in esame i seguenti fattori:

- il **raggiungimento di obiettivi di struttura** assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance (Performance Organizzativa);
- il **raggiungimento di specifici obiettivi individuali** assegnati in maniera puntuale al singolo responsabile;
- la **qualità del contributo assicurato alla performance** generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi, ovvero alle competenze tecniche e manageriali, dimostrati nel periodo considerato.

L'Amministrazione comunale definisce ogni anno la percentuale di risorse economiche da destinare alla retribuzione di risultato da attribuire ai titolari di posizione organizzativa.

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato verranno erogate in proporzione alla valutazione conseguita sulla base del seguente calcolo:

- (A) Budget a disposizione;
- (B) somma dei punteggi attribuiti a tutti i titolari di posizione organizzativa;
- (C) punteggio valutazione del singolo titolare di posizione organizzativa;

Retribuzione di risultato = $A/B \cdot C$

ART. 4 – quinquies

CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO/ PERFORMANCE INDIVIDUALE E PARTICOLARI COMPENSI

(articolo aggiunto con CCDI integrativo del 18/12/2019)

Le parti definiscono la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1 lett. h con la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e la performance individuale dei dipendenti.

A tal fine assumono rilievo:

- Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
- Gli incentivi per attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU/TARI (art. 1, comma 1091 della legge 145/2018);

Per la distribuzione degli incentivi di cui sopra viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato e della performance individuale in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge come da modello di perequazione allegato al presente contratto; (allegato C)

Ai fini della perequazione gli incentivi tecnici e gli incentivi per recupero evasione tributi verranno considerati al netto degli oneri a carico dell'Ente;

Le risorse relative alla retribuzione di risultato e alla performance non erogate rientrano nei rispettivi fondi per essere ridistribuiti.

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5

Orario di lavoro flessibile

(art.27 del CCNL 21/05/2018)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare viene istituito un orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto delle disposizioni della normativa vigente e del contratto collettivo in modo da garantire la presenza di tutto il personale in servizio durante l'orario di apertura al pubblico e garantire le esigenze organizzative e funzionali degli uffici richiesti dai responsabili di Area;
2. La flessibilità viene concordata in un'ora in entrata e mezz'ora in uscita e precisamente:
 - Flessibilità in entrata: dalle ore 8:00 alle ore 9:00
 - Flessibilità in uscita: dalle ore 13.30
 - Flessibilità in uscita: dalle ore 18:00
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

4. L'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di Area
5. Il recupero del debito orario potrà essere effettuato nei giorni senza rientro pomeridiano, curando di non effettuare più di sei ore, o nelle giornate lavorative con rientro pomeridiano a condizione che venga garantita l'effettuazione della pausa di almeno mezz'ora;
6. Non possono usufruire dell'orario flessibile: il personale del Servizio di Polizia locale – il personale dell'Unità organizzativa manutentiva – Il personale del Servizio prima infanzia;
7. La flessibilità per il servizio biblioteca/cultura/informagiovani e per il personale a tempo parziale dovrà essere concordata con i rispettivi responsabili di Area.
8. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario dall'ente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 6

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL' INDENNITÀ DI TURNO

(art.23 del CCNL 21/05/2018)

1. I Servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

<i>Servizio</i>	<i>N.ro addetti</i>	<i>Categoria</i>	<i>Profilo Professionale</i>
Area Polizia Locale	Tutti	C e D	Personale area vigilanza

2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere

(con copertura del servizio giornaliero di almeno 10 ore);

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, dovranno essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente.
4. La turnazione può prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne.
5. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
6. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dello stesso sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di Area, ed è corrisposta solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa;
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
8. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale;

ART. 7

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL' INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

(art.24 del CCNL 21/05/2018)

1. Viene istituita la pronta reperibilità per la seguente unità organizzativa:

	<i>N.ro addetti</i>	<i>Categoria</i>	<i>Profilo Professionale</i>
UNITA' ORGANIZZATIVA MANUTENTIVA	6	A – B - B3	Operatore tecnico; Esecutore operativo specializzato; Collaboratore tecnico;

2. Poiché l'introduzione del servizio di pronta reperibilità risponde ad una precisa scelta organizzativa del datore di lavoro pubblico, i lavoratori non possono rifiutarsi di essere posti in reperibilità;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari;
4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

5. Il servizio di pronta disponibilità verrà remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno di reperibilità assegnato.
6. Il servizio in reperibilità decorre dalle ore 6:00 alle ore 18:00 dei giorni: sabato – domenica e festività infrasettimanali.
7. Il personale in reperibilità deve essere informato entro il giorno 20 del mese della reperibilità programmata per il mese successivo.
8. In casi di eccezionalità e straordinarietà (quali ad esempio avvisi di criticità emessi da Regione Lombardia - codice rosso e codice arancio) la reperibilità potrà essere attivata nel giorno stesso, per il numero di persone necessarie e in base alla regolamentazione sotto esposta (settimana tipo);
9. Nel periodo 15 Dicembre - 15 Marzo, in particolari condizioni meteo e con preavviso di ventiquattro ore, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità più di sei volte in un mese sino ad un massimo di 10 volte.
10. In tale periodo la reperibilità eccedente (cioè quella effettuata oltre i sei turni mensili) verrà retribuita con un importo pari ad euro 13,00 per dodici ore al giorno ed euro 26,00 se ricadenti in giornate festive o di riposo settimanale. La reperibilità effettuata dalle ore 18:00 alle ore 6:00 verrà remunerata con un compenso pari a euro 26,00. Nel periodo sopra indicato la reperibilità verrà effettuata secondo il seguente schema (settimana tipo).

SETTIMANA TIPO

lunedì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
martedì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
mercoledì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
giovedì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
venerdì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
sabato	dalle ore 06:00 alle ore 18:00	dalle ore 18:00 alle ore 6:00
domenica	dalle ore 06:00 alle ore 18:00	dalle ore 18:00 alle ore 6:00

11. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. In caso di chiamata le ore prestate vengono retribuite o compensate con recupero e l'indennità verrà frazionata (in misura non inferiore alle 4 ore) e maggiorata del 10%;

*Esempio: reperibilità di 12 ore: prestazione lavorativa pari a 6 ore
il dipendente avrà diritto a 6 ore di lavoro straordinario e 6 ore di indennità di reperibilità maggiorata del 10%*

Qualora il dipendente inserito in un turno di reperibilità venga chiamato a svolgere una prestazione lavorativa, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- a) prestazione lavorativa effettuata durante un periodo di reperibilità effettuata nel **giorno di riposo settimanale (in genere la domenica)**: il dipendente ha diritto ad un compenso pari alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2 lett. b) del CCNL 09/05/2006 ed un riposo compensativo proporzionato alla durata della prestazione lavorativa da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. La prestazione lavorativa oltre le sei ore dà diritto ad un giorno di riposo; gli oneri per tale compenso sono a carico delle risorse di cui all'art. 68 comma 2 lettera d);
- b) prestazione lavorativa effettuata durante un periodo di reperibilità effettuata in **giornata festiva infrasettimanale oppure in una ordinaria giornata lavorativa o anche in un giorno feriale non lavorativo (ad es. di sabato)**: il dipendente ha diritto alla retribuzione per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate o, in alternativa, su sua richiesta ad un equivalente riposo compensativo;

Qualora il turno di reperibilità cada **di domenica o nel giorno di riposo settimanale**, e non viene prestata alcuna attività lavorativa (nessuna chiamata) il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo tenendo presente che comunque dovrà effettuare l'orario completo di 36 ore settimanali, in quanto il periodo di reperibilità, anche se coincidente con il giorno di riposo settimanale non può in alcun modo essere equiparato a effettiva prestazione lavorativa.

12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
13. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale;
14. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 24 del CCNL 21.5.2018.

Art.8

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 70 bis del CCNL 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono l' "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. Si stabilisce quale valore minimo Euro 1,50 e valore massimo Euro 2,00 giornaliero.

Si attribuiscono i seguenti pesi alle attività individuate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1

a) Peso dell'attività disagiata in base alla descrizione dell'attività svolta.

1. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana peso 1
2. Disagio connesso alla prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni peso 2
3. Disagio connesso ad un'ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) peso 3

b) Valore attribuito ad attività esposte a rischi in base all'indice di rischio che il DVR attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

1) indice di rischio medio: peso 2

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

c) Per le attività implicanti il maneggio di valori, riconducibile alla figura dell'Economo comunale che verrà individuato dal responsabile dell'Area economico-finanziaria, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate:

1) da 1.500,00 euro fino a 2.500,00 euro: peso 2

Ai pesi individuati corrispondono i seguenti valori:

Peso delle 3 casistiche	Valore
1 - 2	€ 1,50
>2	€ 2,00

3. L'individuazione dei beneficiari dell'indennità spetta al responsabile di Area.
4. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
6. L' indennità disciplinata dal presente articolo è corrisposta mensilmente solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa;
7. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale.

Art. 9

RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 (indennità di funzione) L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile di Area.
2. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito annualmente in sede di contrattazione con la RSU e le OO.SS. Per l'anno 2019 è fissato in **€ 18.730,00**
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i criteri di cui all'allegata scheda A);
4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di Area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge. Il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
 - A - somma a disposizione
 - B - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 30 punti attribuiti da tutti i responsabili di Area
 - C - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 30
6. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

A/B*C

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti;

Art. 10

RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(art. 70 quinquies **comma 2** CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità così come individuati dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 e precisamente:
 - 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;
2. L'importo è fissato in **€ 2.100,00 annuali**.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 (indennità di funzione).

4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. La corresponsione degli importi relativi alla indennità disciplinata dal presente articolo è effettuata mensilmente, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
9. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale;
10. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Art. 11

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

(art. 69 CCNL 21/05/2018)

1. Nell'ambito della performance individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto sarà previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione potrà essere destinata ad una percentuale non superiore al 20% dei dipendenti di ogni Area.

Esempio di calcolo

- *Per la performance individuale sono a disposizione 1.500 euro di risorse variabili*
- *Si divide la quota complessiva per il numero di dipendenti (esempio: totale di n.10 persone) che hanno conseguito una valutazione positiva, e si individua il valore medio del premio: € 150,00*
- *Si calcola il 30% del valore medio procapite = € 150,00x30% = euro 45,00*
- *Supponiamo che nel contratto economico decentrato annuale sia stabilito che le eccellenze sono il 10% del personale: 1 persona*

Calcolo finale: (euro 1.500,00 meno euro 45,00) diviso 10 = 145,50 quota performance individuale del personale dipendente

Maggiorazione del premio individuale = 145,50 + premio di 45,00 = euro 190,50

3. Nell'ipotesi in cui, calcolato il 20% dei dipendenti dell'Area, si evidenzia un pari merito che potrebbe comportare lo sfioramento di tale percentuale, si procederà secondo il seguente esempio:

- Valore della maggiorazione del premio euro 100,00
- dipendenti dell'Area numero 10
- applicando il 20% = maggiorazione premio individuale a n. 2 dipendenti; spesa totale del premio individuale pari ad euro 200,00;
- pari merito nella graduatoria, relativa alle valutazioni dell'Area interessata, tra il secondo ed il terzo dipendente;
- l'importo totale del premio individuale pari ad euro 200,00, calcolato per due dipendenti, viene suddiviso tra tre dipendenti.

(comma aggiunto con CCDI 06/08/2020)

Art. 12

ATTIVITA' EXTRA CALENDARIO SCOLASTICO

(art. 30 e CCNL 14/09/2000)

(articolo riscritto con CCDI 06/08/2020)

- Ai sensi dell'art.30 del CCNL 14/9/2000 il personale insegnante può svolgere attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico per un periodo non superiore a quattro settimane da utilizzarsi per le attività didattiche e formative delle scuole materne.
- Per le ulteriori quattro settimane di apertura al personale insegnante verrà riconosciuto un compenso economico pari ad euro 250,00 procapite.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 13

INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

(art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno di vigilanza. L'indennità spetta per la prestazione lavorativa ordinaria, nelle giornate di effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi

connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. L'indennità non verrà riconosciuta per le prestazioni di lavoro straordinario.

2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti prevalentemente servizi esterni alla sede del Comando. Deve trattarsi di servizi svolti in ambienti esterni rispetto all'ufficio per attività di vigilanza.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,50 per ogni giornata di servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all' art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di Area, ed è corrisposta solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa;
6. L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale.

Art.14

INDENNITÀ DI FUNZIONE PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

(art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa, può essere attribuita l'indennità di funzione qualora allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del Corpo di Polizia locale.
2. L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'Area.
3. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dell'indennità di funzione dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS., per l'anno 2019, è fissato in € **1.270,00**
4. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i criteri di cui all'allegata scheda B)
5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal responsabile dell'Area Polizia locale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi.
6. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
 - A) risorse economiche a disposizione

- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 30 punti.
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 30

7. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B \cdot C$$

Nel caso dell'attribuzione ad un unico dipendente la formula da applicare sarà:

- A) risorse economiche a disposizione
- B) punteggio massimo attribuibile alla posizione
- C) punteggio assegnato

$$A/B \cdot C$$

8. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con le indennità elencate nell'art. 56-sexies, non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018 nonché con l' indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
14. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale.

SCHEDA ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO

SPECIFICHE RESPONSABILITA'

art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

Dipendente _____

50 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
50 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie sopra indicate, si assegnano i punti sotto riportati

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' 50 PUNTI
Da 31 a 50 punti Punti assegnati _____	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi prevedono anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità.
Da 16 a 30 punti Punti assegnati _____	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi prevedono anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc..)
Da 0 a 15 punti Punti assegnati _____	Si attribuiscono a dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
	50 PUNTI
Da 31 a 50 punti Punti assegnati _____	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente. L'eventuale attività di coordinamento di altre unità di personale comporterà l'attribuzione di un maggior punteggio
Da 16 a 30 punti Punti assegnati _____	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. L'eventuale attività di coordinamento di altre unità di personale comporterà l'attribuzione di un maggior punteggio
Da 0 a 15 punti Punti assegnati _____	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area di riferimento.

IL RESPONSABILE DELL'AREA

**SCHEDA ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO
INDENNITA' DI FUNZIONE**

Dipendente _____

a)	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	max	50 punti
b)	Livello di autonomia	max	50punti
c)	Grado del personale:		
	Personale della polizia locale inquadrato nella categoria C	max	4,5
	Personale di polizia locale di categoria D	max	7
	Punteggio massimo		
	Personale della polizia locale categoria C	max	104,5
	Personale della polizia locale categoria D	max	107

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie sopra indicate, si assegnano i punti sotto riportati

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' 50 PUNTI
Da 31 a 50 punti Punti assegnati _____	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi prevedono anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità.

Da 16 a 30 punti Punti assegnati _____	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi prevedono anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc..)
Da 0 a 15 punti Punti assegnati _____	Si attribuiscono a dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA 50 PUNTI
Da 31 a 50 punti Punti assegnati _____	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente. L'eventuale attività di coordinamento di altre unità di personale comporterà l'attribuzione di un maggior punteggio
Da 16 a 30 punti Punti assegnati _____	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. L'eventuale attività di coordinamento di altre unità di personale comporterà l'attribuzione di un maggior punteggio
Da 0 a 15 punti Punti assegnati _____	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area di riferimento.

Il grado del personale di polizia locale è attribuito **a seconda del grado rivestito** nell'ambito del Corpo secondo la seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Punteggio
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3
	Soprintendente di polizia locale	3.5
	Soprintendente scelto di polizia locale	4
	Soprintendente esperto di polizia locale	4,5
Personale di polizia locale di categoria D	Specialista di vigilanza di polizia locale	5
	Vice commissario di polizia locale	5,5
	Commissario di polizia locale	6
	Commissario capo di polizia locale	6,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	7

IL RESPONSABILE DELL'AREA

DIPENDENTI

Definizione dei criteri di riduzione

FASCE	TOTALE PERFORMANCE + INCENTIVI (art.18 c.1 lett h CCNL 2016/2018) <i>(fino a Euro)</i>	% RIDUZIONE PERFORMANCE
I	€ 1.500,00	0
II	€ 2.000,00	10
III	€ 2.500,00	15
IV	IMPORTI SUPERIORI	30

Applicazione criteri di riduzione - Esempi pratici

PERFORMANCE (R1)	INCENTIVI PERCEPITI (art.18 c.1 lett h CCNL 2016/2018) (I)	TOTALE ACCESSORIO (R1+I)	% RIDUZIONE PERFORMANCE	PERFORMANCE DOPO RIDUZIONE (R2)
€ 500,00	€ 1.000,00	€ 1.500,00	0	€ 500,00
€ 800,00	€ 1.200,00	€ 2.000,00	10	€ 720,00
€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 2.500,00	15	€ 850,00
€ 1.100,00	€ 3.000,00	€ 4.100,00	30	€ 770,00

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Definizione dei criteri di riduzione

FASCE	TOTALE PERFORMANCE + INCENTIVI (art.18 c.1 lett h CCNL 2016/2018) <i>(fino a Euro)</i>	% RIDUZIONE PERFORMANCE
I	€ 3.000,00	0
II	€ 3.700,00	10
III	€ 5.000,00	15
IV	IMPORTI SUPERIORI	30

Applicazione criteri di riduzione - Esempi pratici

PERFORMANCE (R1)	INCENTIVI PERCEPITI (art.18 c.1 lett h CCNL 2016/2018) (I)	TOTALE ACCESSORIO (R1+I)	% RIDUZIONE PERFORMANCE	PERFORMANCE DOPO RIDUZIONE (R2)
€ 2.000,00	€ 1.000,00	€ 3.000,00	0	€ 2.000,00
€ 2.500,00	€ 1.200,00	€ 3.700,00	10	€ 2.250,00
€ 3.500,00	€ 1.500,00	€ 5.000,00	15	€ 2.975,00
€ 4.000,00	€ 3.000,00	€ 7.000,00	30	€ 2.800,00