

Comuni di Venaus e Novalesa
(funzione associata di Amministrazione generale)
PREINTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data 06.12.2019 alle ore 10,00 presso la residenza municipale del comune di VENAUS., ha avuto luogo l'incontro tra:

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente Livio Sigot

Per la delegazione di parte sindacale:

R.S.U. Aziendale Venaus Onorina Paciolla

R.S.U. Aziendale Novalesa Alda Lambert

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) per il triennio 2019 – 2021.

Si premette che la parte giuridica generale viene stipulata in modalità condivisa e con valore per i due Enti, nell'ambito della funzione associata (art. 30 tuel 267/2000). Le parti relative a ciascun Ente sono specificamente citate ed evidenziate.

Dove il contratto cita "L'Ente" o "L'Amministrazione" va inteso ciascuno dei due Comuni associati.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto disciplina gli istituti e le materie che legge e contratti collettivi nazionali demandano al livello di contrattazione integrativa, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge. Le materie sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018, come indicate, a titolo ricognitivo, nell'allegato A.
2. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 21.5.2018 come, a titolo ricognitivo, nell'allegato B.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018. Per gli istituti relativi al 2019 valgono le disposizioni transitorie dell'ultimo articolo.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, **potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti**. In mancanza di richiesta si applicano le disposizioni vigenti. Nel caso in cui la funzione associata di amministrazione generale non prosegue, ciascun Ente riacquista la possibilità di negoziare il contratto aziendale autonomamente.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo, nonché richiedersi la rinegoziazione di determinati istituti.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. L'Amministrazione determina annualmente le risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto. Essa vi provvede con apposito atto di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione comunale.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra, per l'anno 2019. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ripetuta negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stata adottata specifica decisione, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale, in sede di programmazione di bilancio e fabbisogni di personale. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale nel caso di riduzioni.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è previsto l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- a) premi correlati alla performance individuale;
- b) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- c) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9 **(per detto istituto è prevista la contrattazione annuale tra le parti della decisione di attivarlo)**;
- d) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018.

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate tendono ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, contemperando la premialità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e riconoscimento.

3. La destinazione delle risorse viene operata di norma all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti

economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente.

4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente Responsabile in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

5. Il riparto delle risorse economiche avviene, in base ai suddetti criteri, secondo il seguente metodo:

a) Le premialità previste da norme speciali girano nel fondo risorse decentrate per le specifiche destinazioni, come regolate nel presente contratto e nelle specifiche regolamentazioni di settore.

b) Si stabiliscono le risorse stabili e variabili disponibili nel fondo risorse decentrate (FRD). Dalle risorse stabili si destinano, quali quote consolidate, l'indennità di comparto e la premialità consolidata (PEO) in godimento al personale. La quota residua costituisce disponibilità per istituti stabili (nuove Peo) e/o indennitari per condizioni di lavoro e responsabilità, ovvero in subordinata ipotesi premialità da performance.

c) Vengono quantificate, in base alle regole previste dal presente contratto, le risorse necessarie per gli istituti indennitari legati alle particolari condizioni di lavoro o alle responsabilità, e questi importi vengono finanziati prioritariamente con la quota parte delle risorse variabili destinabile a tali scopi (nel rispetto della quota minima del 30% a premi correlati alla performance individuale), in particolare l'1,2% monte salari 1997. Vanno a coprire tali istituti, come quota una tantum, anche le economie anni precedenti, le economie Ria cessati nell'anno in corso/precedente disponibili. La rimanente parte che necessita viene imputata al fondo residuo risorse stabili del precedente punto b).

*d) L'importo che eventualmente residui, al netto della quota una tantum economie anni precedenti, economie Ria cessati nell'anno in corso/precedente disponibili, altre voci variabili, può essere destinato come importo teorico a nuove Progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, secondo i criteri previsti dal successivo art. 9. **Questa destinazione viene definita annualmente in sede di aggiornamento della contrattazione decentrata.***

e) L'eventuale quota residua di risorse stabili e tutte le altre risorse variabili sono destinate a premialità sulla performance individuale, in particolare quelle previste dall'art. 67, comma 5, lett b) e specificamente destinate al conseguimento degli obiettivi dell'Ente. Se non è assicurata la quota 30% fondi variabili a premialità di cui all'art- 68 c. 3 del CCNL, vengono ridotte sino a concorrenza la precedente quota sub d) e quindi la quota sub c). In tale ultimo caso l'Ente assume le necessarie decisioni organizzative in riferimento agli istituti indennitari che non sono più sostenibili in tutto o in parte con le risorse disponibili.

f) le eventuali economie accertate rispetto ai riparti di cui sopra (a titolo di esempio, qualora le progressioni economiche riconosciute impegnino un importo inferiore al teorico etc.) confluiscono nel fondo variabili dell'anno successivo.

6. A titolo meramente informativo sono allegati in calce al presente contratto la costituzione del Fondo e la sua destinazione per l'anno 2019 in base ai suddetti criteri, alle determinazioni in atto dell'Amministrazione ed ai successivi articoli.

Art. 8 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, in base alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici

economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente, che reca gli obiettivi gestionali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.

4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia già formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, già adottato con deliberazioni di Giunta secondo la concertazione a suo tempo intervenuta a livello associato di Valle.

5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distribuite in base ad una valutazione che considera sia gli obiettivi conseguiti come settore (performance organizzativa di struttura, valutata dall'organismo di valutazione) che l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle singole prestazioni lavorative operate dai direttori (performance individuale). In base al sistema di valutazione vigente, la valutazione dei due profili (organizzativo ed individuale) confluisce nell'unica scheda di valutazione della performance individuale.

6. I criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono riportati nell'allegato C al presente, integrati in base al successivo articolo che attua il premio differenziale individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.

2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, 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, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.

4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, comma 5, lett. d), secondo i criteri e le procedure indicate di seguito.

5. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e, successivamente, dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo, previa valutazione in sede di contrattazione decentrata.

6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:

a. sulla base delle risorse stanziare annualmente per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;

b. il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;

c. il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la progressione

permanenza nella posizione economica di provenienza;

d. il Segretario generale suddivide le risorse tra il personale di comparto e quello incaricato di posizione organizzativa, destinando a ciascun settore un proprio *budget*, definito secondo gli effettivi fabbisogni e potenzialità di applicazione dell'istituto, per quanto possibile in proporzione alla consistenza e distribuzione tra le categorie del personale, in rapporto alle risorse disponibili e agli importi economici delle singole progressioni. Il personale incaricato di posizione organizzativa costituisce, a questi fini, Area virtuale a se stante, ad evitare che si trovi in posizione di valutatore che concorre alle progressioni con i propri valutati.

e. dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso di attivazione dell'istituto, dando un breve termine ai dipendenti per chiedere l'aggiornamento del proprio fascicolo personale;

f. scaduto detto termine, il Segretario generale, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione sulla base del precedente comma 3 e dei presenti criteri;

g. le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso interno;

h. è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo già in atto presso l'Ente.

Art. 10 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono **riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto**.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente, è di competenza di ciascun Responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata, d'intesa con il Segretario generale per il coordinamento a livello di ente.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente a cura del competente Responsabile e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 11 - Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) (art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del

CCNL 21 maggio 2018.

3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato e quantificato in riferimento a:

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza: € 1,50 per giorno.

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio: viene quantificato – per le situazioni delle attività di sgombero neve e salatura strade in economia, da svolgersi in orari particolari e con condizioni climatiche avverse – in € 10 giornalieri.

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa: € 1,50 per giorno, in base a verifica dei giorni di maneggio.

4. Tali indennità si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2019 a conguaglio rispetto agli acconti già erogati ai sensi del precedente contratto aziendale.

Art. 12 – Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 12 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

4. Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile, non superiore, comunque, ai sei mesi.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;

c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito atto di disciplina aziendale, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato. Il vigente atto di disciplina viene riportato per conoscenza delle parti in allegato D al presente.

2. L'indennità per specifiche responsabilità, come prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018, viene riconosciuta sulla base dei seguenti ulteriori criteri generali:

a) determinazione del valore in base alle specifiche funzioni di responsabilità interna ed esterna effettivamente attribuite al dipendente e dallo stesso esercitate

b) specifica qualificazione professionale acquisita dal lavoratore, necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti di responsabilità affidati.

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21.5.2018)

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi atti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Segretario generale.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
 - incentivi gestione entrate (Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi atti di normazione degli istituti, con atto del Responsabile competente, o in caso di conflitto d'interesse, del Segretario generale.
3. Per quanto riguarda gli atti di regolazione, da parte dell'Ente, degli incentivi per la gestione entrate, valgono i criteri generali riportati nell'allegato E al presente, dove è riportato, per conoscenza delle parti, il testo del relativo regolamento che l'Ente, in attuazione dei criteri concordati, intende portare in approvazione.
4. Si richiamano e valgono le regolamentazioni già approvate e in vigore per gli incentivi funzioni tecniche.

Art. 15 - Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8:

- a) I premi individuali sono assegnati a livello di ente, nella misura di 1, tenuto conto della minima consistenza del personale che partecipa;
- b) Una volta definite le quote individuali teoriche attribuite, alle valutazioni migliori aventi diritto viene attribuita una maggiorazione del 30% del premio medio teorico pro capite. Detta maggiorazione viene sottratta, in proporzione, dalle rimanenti quote del personale dell'area. Nel caso in cui vi siano dei punteggi uguali, il premio viene attribuito al dipendente che eventualmente, nell'anno precedente, non l'abbia ottenuto.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.5.2018)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della

titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

- a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.. La quota destinata è stabilita in appositi atti della Giunta comunale, di norma in correlazione con la definizione del piano delle performance e l'attribuzione degli obiettivi. Se compatibile con i vincoli di spesa, la quota base per le retribuzioni di risultato viene stabilita nella misura del 25% del totale delle risorse;
- b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che da luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- c. la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento. Di norma i pesi per ciascuna P.O. sono distribuiti in modo da avere una retribuzione di risultato teorica equivalente in percentuale sulla propria retribuzione di posizione tra i titolari delle varie Aree, di norma del 25%. In caso di P.O. convenzionate, tenuto conto della rilevanza degli obiettivi in riferimento al tempo lavoro limitato ed ai risparmi per l'ente ottenuti in base alla convenzione, la percentuale in rapporto alla propria retribuzione di posizione riproporzionata può essere incrementata fino a un ulteriore 20%. Eventuali riduzioni della retribuzione di risultato dovute alla valutazione a valle non vanno a beneficio delle altre P.O.
- d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dall'Organismo di valutazione;
- f. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*. Detto valore economico riconosciuto per la gestione interinale è determinato in rapporto alla durata, complessità e grado di responsabilità delle funzioni svolte.

Art. 17 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto.

Art. 18 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedenti art. 6, 11 e 13 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 19 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, let. n), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, let. r), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Art. 21 – Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, let. q), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano i periodi di maggiore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

Art. 22 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 21.5.2018)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 23 – Norme finali e transitorie per il 2019

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 21.5.2018 ed eventualmente alle parti ancora in vigore, purché non contrastanti con il presente e il CCNL, degli accordi integrativi aziendali già stipulati.

2. Per quanto riguarda le disposizioni transitorie relative al 2019 le parti danno atto che:

a) per il 2019 a Venaus non vengono previste progressioni economiche orizzontali. A Novalesa viene previsto il budget per una progressione economica orizzontale. In considerazione del fatto che 2 unità di personale si trovano a fine percorso progressioni di cui al CCNL precedente, si stabilisce che, in caso di valutazioni del triennio precedente con punteggio equivalente in un range di punteggio di più o meno 2 punti, sia data priorità al personale che accede a progressione inferiore al massimo previsto per la categoria.

b) gli istituti indennitari vengono conguagliati con gli acconti eventualmente già erogati in base al precedente contratto aziendale.

Allegato A - MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 67 - Fondo risorse decentrate: costituzione

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 68 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 69 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 70 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Allegato B - MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ISTANZE SINDACALI

Art. 5 – Confronto

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;*
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;*
- c) l'individuazione dei profili professionali;*
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;*
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;*
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;*
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;*
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;*
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.*

ALLEGATO C– Performance individuale: criteri per l'erogazione del premio – differenziale individuale

Le risorse destinate a finanziare le premialità sono collegate agli obiettivi gestionali e di processo certificati dall'Organismo di valutazione e compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto teorico (ex ante), e delle prestazioni individuali (ex post), in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi. Il sistema di distribuzione, non determina di norma avanzi, prevedendo che riduzioni per minor apporto vadano automaticamente a maggiorare le quote per i dipendenti della stessa area che abbiano ottenuto valutazioni positive.

Le risorse destinate alla premialità di performance individuale sono destinate in proporzione ai dipendenti in servizio. Per il calcolo dell'importo teorico assegnato all'area in base al numero dei dipendenti si tiene conto delle frazioni per assunzioni/cessazioni, aspettative in corso d'anno e altri istituti che escludono la partecipazione ai compensi di performance e per il tempo parziale, secondo il seguente schema tipo (ex ante):

RIPARTO TEORICO

personale	Mesi servizio utili nell'anno A	Tempo Pieno/P.time B	parametro A x B	SOMMA teorica da ripartire in base al parametro individuale
DIPENDENTE a	11	0,5	5,5	X/32,5*parametro individuale
DIPENDENTE b	12	1	12	
DIPENDENTE c	6	1	6	
DIPENDENTE d	12	0,75	9	
TOTALE SOMMA PER PREMI	€ ESEMPIO x	totale parametri	32,5	

A consuntivo, l'Organismo di Valutazione, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti in proporzione alla percentuale finale di apporto quali-quantitativo e alla valutazione espressa dal Valutatore di riferimento secondo le schede approvate.

La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno dei processi/obiettivi cui si è partecipato e il peso attribuito ai comportamenti, viene preventivamente negoziata e portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dalla metodologia di valutazione della performance. Le verifiche intermedie sono effettuate almeno 1 volta l'anno, in caso di rilevate criticità. Le risorse destinate alla performance individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione.

Le assenze dal servizio sono ricondotte alla valutazione, tenendo conto dell'effettivo apporto individuale rispetto ai processi e agli obiettivi. Le eventuali economie determinate all'interno dell'Area dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori a 50 punti sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di area.

Il criterio di collegamento dei punteggi di valutazione della performance individuale con l'attribuzione dei premi verrà applicato secondo la successiva tabella di calcolo:

TABELLA PARAMETRAZIONE PUNTEGGI PER FASCE

Fasce	Calcolo Quota premi
da 90 a 100	punti x 1,1
da 60 a 89,99	punti ottenuti
da 50 a 59,99	punti x 0,9
sotto 50	0
non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati	
le quote individuali sono il risultato di	fondo diviso totale punti x punti del singolo

Schema modello per la ripartizione

Personale	Mesi servizio utili nell'anno	Tempo Pieno/P.time	Parametro individuale	Valut.	Moltipl.	Parametro finale	Somma attribuita
DIPENDENTE a	12	0,67	8,04	75	0,9	542,7	XY/ totale parametri per parametro individuale
DIPENDENTE b	4	1	4	85	1	340	
DIPENDENTE c	11	1	11	93	1	1023	
DIPENDENTE d	12	0,72	8,64	96	1,1	912,384	
DIPENDENTE e	12	1	12	99	1,1	1306,8	
			43,68	Valut.	4124,884		Torna la somma XY
TOTALE SOMMA PER PREMI DI AREA		€ XY					

La metodologia di valutazione è divisa al 70% tra apporto individuale agli obiettivi di gruppo e 30% comportamenti organizzativi individuali.

METODO PREMIO DIFFERENZIALE INDIVIDUALE DI CUI ALL'ART. 69

I premi individuali sono assegnati in numero di 1 a livello di ente.

Una volta definite le quote individuali teoriche attribuite, alla valutazione migliore per area viene attribuita una maggiorazione del 30% del premio medio teorico pro capite. Detta maggiorazione viene sottratta, in proporzione, dalle rimanenti quote del personale dell'area. Nel caso in cui vi siano dei punteggi uguali, il premio viene attribuito al dipendente che eventualmente, nell'anno precedente, non l'abbia ottenuto.

ALLEGATO D – Contenuti atto di disciplina generale per indennità specifiche responsabilità – indennità condizioni di lavoro - reperibilità

Le indennità condizioni di lavoro/reperibilità previste sono:

- Legate al rischio (personale operaio, 1,5 € die perpresunti 240 giorni), in entrambe i comuni;
- Indennità di disagio sgombero neve: € 10 giornaliere, per 30 giorni presunti annui, tenuto conto interventi di salatura e prevenzione del gelo – Novalesa
- Reperibilità: annue 1.200 € presunti Venaus, 800 € presunti Novalesa, da erogare in base agli importi del CCNL.
- Maneggio denaro: in entrambe gli Enti, 1,5€ die, per presunti 200 giorni annui.

Le Specifiche Responsabilità remunerabili ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 sono:

- a) Responsabilità Ufficiale di Anagrafe e stato civile, € 300 a base annua, riparametrate in base al parttime, a Novalesa.

ALLEGATO E – Criteri generali per la regolamentazione relativa agli incentivi gestione entrate.

Criteri Incentivi Entrate

Il Regolamento datoriale sarà adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore Entrate.

Il Fondo incentivante sarà alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

a) il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;

b) il 3,5 % delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari notificati dall'ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento.

Circa la destinazione, di norma la percentuale sarà del 20% per il potenziamento e del 80% per l'incentivo al personale.

Le risorse confluite nel Fondo ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Settore, privilegeranno gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

In sede di assegnazione degli obiettivi di performance del Settore vengono predeterminati gli obiettivi per accedere allo specifico trattamento accessorio, aggiuntivi alle premialità ordinarie. Le quote individuali sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Entrate e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.

Ipotesi allegata per memoria

REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore Entrate.

Articolo 2 – Costituzione del Fondo

1 Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.

2 Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

a) il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;

b) il 3,5 % delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari notificati dall'ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento.

3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione o variazione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

Articolo 3 – Destinazione del Fondo

1. La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è stabilita annualmente, in sede di predisposizione del bilancio di previsione o in occasione della delibera di variazione dello stesso, su proposta del responsabile di Area, in considerazione delle effettive necessità di potenziamento delle risorse strumentali del Settore Entrate. Di norma la percentuale è del 20% per il potenziamento e del 80% per l'incentivo al personale.

Articolo 4 – Trattamento accessorio

1 Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Settore, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

2 La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

3 La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

4 In sede di assegnazione degli obiettivi del Settore vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato

5 Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Entrate e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance, previa liquidazione da parte del Segretario generale.

Tabella costituzione Fondi e Destinazione

NOVALESA

Costituzione del fondo risorse contrattazione integrativa - art. 67 Ccnl 21/05/2019		
	DESCRIZIONE	Importi 2019
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Unico importo consolidato anno 2017 - al netto riallineamento Peo pregresso di € 492,31	€ 8.272,30
Art. 67 comma 2 lett. a)	Importo su base annua € 83,20 per 3 unità di personale in servizio al 31/12/2015	€ 249,60
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenze degli incrementi retributivi a regime (di cui diff. Peo 2019 € 265,74	€ 778,05
Art. 67 comma 2 lett. c)	Ria e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio dal 2018 in poi	€ -
TOTALE RISORSE STABILI		9.299,95
RISORSE VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett d)	importi una tantum frazioni di RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione - quota infrannuale	€ -
Art. 67 comma 4	Quota pari allo 1,2% monte salari 1997	€ 555,59
Art. 67 comma 5 lett b)	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni - sottoposte a tetto	€ -
Art. 67 comma 5 lett b)	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definti nel piano delle performance	€ 1.800,00
RISORSE VARIABILI		€ 2.355,59
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITAZIONE		
Art. 67 comma 5 lett b)	Residui anni precedenti	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da disposizioni di legge - recupero evasione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da disposizioni di legge - Incentivi ICI	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Eventuali risparmi lavoro straordinario 2018	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da disposizioni di legge	
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITAZIONE		
TOTALE RISORSE VARIABILI		2.355,59
TOTALE GENERALE		€ 11.655,54

	Tetto fondo 2016	Tetto fondo 2019
di cui 820 € prelevati da risparmio su PO rispetto al 2016	11.140,20	11.655,54
Differenziali Peo art. 67 ccnl 21/05/2018		- 265,74
Art. 67 comma 2		- 249,60
Risorse non soggette a limitazione		-
	11.140,20	11.140,20

Comune di Novalesa - anno 2019 – TABELLA riassuntiva			
Destinazione del fondo Art. 68 CCNL 21/05/2018 (ex CCNL 1.4.1999 art. 17 e altre norme del CCNL)		2019	
comma	Art. 68 CCNL 21/05/2018	Stabili	Variabili
Art. 68 comma 1	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 6.064,75	
Art. 68 comma 1	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 1.321,74	
	Nuove progressioni 2019	€ 885,18	
Art. 68 comma 2 lett b)	Premi per la performance individuale		1.374,86
Art. 68 comma 2 lett c)	indennità condizioni di lavoro - rischio operai		€ 360,00
Art. 68 comma 2 lett c)	indennità condizioni di lavoro - maneggio denaro		€ 300,00
Art. 68 comma 2 lett d)	Indennità reperibilità neve		€ 800,00
Art. 68 comma 2 lett c)	indennità condizioni di lavoro - disagio neve		€ 300,00
Art. 68 comma 2 lett e)	Compensi specifiche responsabilità (anagrafe-archivio)		€ 249,00
Art. 68 comma 2 lett g)	Incentivi per funzioni tecniche (loro contributi ente)		
Art. 68 comma 2 lett g)	Incentivi evasione		
	TOTALE DESTINAZIONE FONDO	€ 8.271,68	€ 3.383,86
	TOTALE COSTITUZIONE FONDO STABILI - VARIABILI	€ 9.299,95	€ 2.355,59

€ 360 annui (1 operaio) tariffa giornaliera 1,50 (240gg)
1,5€ die per 200 giorni

AVANZO (STABILI USATI PER ISTITUTI VARIABILI)

€ 1.028,27 -€ 1.028,27

D1	Bruno	0,5	
C4	Lambert		€ 82,42
C5	Fazy	0,833	101,03 €
B7 da B3	Perottino		82,29 €
RIALLINEAMENTO PEO 2019 DA CCNL 2018			€ 265,74

Quota Peo su 2019	Quota comparto 2019
	€ 281,70
€ 1.887,21	€ 497,52
€ 2.309,40	€ 414,43
€ 1.868,14	€ 128,09
€ 6.064,75	€ 1.321,74

Venaus

Costituzione del fondo risorse contrattazione integrativa - art. 67 Ccnl 21/05/2019			
DESCRIZIONE			Importi 2019
RISORSE STABILI			
Art. 67 comma 1	Unico importo consolidato anno 2017 - come certificato del Revisore dei Conti - al netto riallineamento Peo pregresso di € 992,70 + reinserimento in stabili taglio 3% straordinari art. 14 ccnl 1.4.99		€ 15.240,03
Art. 67 comma 2 lett. a)	Importo su base annua € 83,20 per 7 unità di personale in servizio al 31/12/2015		€ 582,40
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenze degli incrementi retributivi a regime (di cui diff. Peo 2019 € 519,43)		€ 1.512,13
Art. 67 comma 2 lett. c)	Ria e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio dal 2018 in poi (differenziale 2017/2018 Rossetto)		€ 72,98
TOTALE RISORSE STABILI			17.407,54
RISORSE VARIABILI			
Art. 67 comma 3 lett d)	importi una tantum frazioni di RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione - quota infrannuale		€ -
Art. 67 comma 4	Quota pari allo 1,2% monte salari 1997		€ 1.382,04
Art. 67 comma 5 lett b)	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni - sottoposte a tetto		€ -
Art. 67 comma 5 lett b)	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definti nel piano delle performance		€ 1.000,00
RISORSE VARIABILI			€ 2.382,04
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITAZIONE			
Art. 67 comma 5 lett b)	Residui anni precedenti		€ -
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da disposizioni di legge - Incentivi per funzioni tecniche		€ 5.000,00
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da disposizioni di legge - Incentivi ICI		0
Art. 67 comma 3 lett. c)	Eventuali risparmi lavoro straordinario 2018		€ 1.613,11
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da disposizioni di legge		€ -
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITAZIONE			6.613,11
TOTALE RISORSE VARIABILI			8.995,15
TOTALE GENERALE			€ 26.402,69
		Tetto fondo 2016	Tetto fondo 2019
		29.437,12	8.402,69
Differenziali Peo art. 67 ccnl 21/05/2018			- 519,43
Art. 67 comma 2			- 582,40
Risorse non soggette a limitazione			- 6.613,11
		29.437,12	18.687,75

Comune di Venaus - anno 2019 – TABELLA riassuntiva				
Destinazione del fondo Art. 68 CCNL 21/05/2018 (ex CCNL 1.4.1999 art. 17 e altre norme del CCNL)		2019		
comma	Art. 68 CCNL 21/05/2018	Stabili	Variabili	
Art. 68 comma 1	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€12.236,66		
Art. 68 comma 1	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 2.552,51		
Art. 68 comma 2 lett b)	Premi per la performance individuale		4.753,52	
Art. 68 comma 2 lett c)	indennità condizioni di lavoro - rischio operai		€ 360,00	€ 360 annui (1 operaio) tariffa giornaliera 1,50 (240gg)
Art. 68 comma 2 lett c)	indennità condizioni di lavoro - maneggio denaro		€ 300,00	1,5€ die per 200 giorni
Art. 68 comma 2 lett d)	Indennità reperibilità		€ 1.200,00	
Art. 68 comma 2 lett e)	Compensi specifiche responsabilità			
Art. 68 comma 2 lett e)	Compensi specifiche responsabilità (anagrafe-archivio)			
Art. 68 comma 2 lett f)	Indennità di funzione art. 56-sexies - Cat. C e D con compiti di responsabilità			
Art. 68 comma 2 lett g)	Incentivi per funzioni tecniche (lordo contributi ente)		€ 5.000,00	
Art. 68 comma 2 lett g)	Incentivi evasione		€ 0	
TOTALE DESTINAZIONE FONDO		€14.789,17	€ 11.613,52	26.402,69
TOTALE COSTITUZIONE FONDO STABILI - VARIABILI		€ 17.407,54	€ 8.995,15	
AVANZO (STABILI USATI PER ISTITUTI VARIABILI)		€ 2.618,37	€ 2.618,37	

D5 da D3	Farci		€ 107,38
D6 da D3	Lombardi		€ 197,60
C4	Marzo		€ 82,42
C5	Paciolla	0,75	90,97 €
B7 da B3	Viffredo	0,33	27,16 €
B4 da B3	Caffo E		13,91 €
RIALLINEAMENTO PEO 2019 DA CCNL 2018			€ 519,43

	Quota Peo su 2019	Quota comparto 2019
€	2.461,16	€ 563,40
€	4.535,90	€ 563,40
€	1.887,21	€ 497,52
€	2.079,29	€ 373,14
€	616,49	€ 128,09
€	656,62	€ 426,96
€	12.236,66	€ 2.552,51

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 1 – Oggetto e obiettivi	2
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	2
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	2
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi	2
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	3
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	3
Art. 6 – Strumenti di premialità	3
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (<i>art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 21.5.2018</i>)	3
Art. 8 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance (<i>art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018</i>)	4
Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (<i>art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21.5.2018</i>)	5
Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (<i>art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018</i>)	6
Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (<i>art. 70-bis CCNL 21.05.2018</i>) (<i>art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018</i>)	6
Art. 12 – Criteri per l’erogazione dell’indennità per l’istituzione del servizio di pronta reperibilità (<i>art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018</i>)	7
Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (<i>art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 21.5.2018</i>)	7
Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (<i>art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21.5.2018</i>)	8
Art. 14.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	8
Art. 14.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018	8
Art. 15 - Disciplina del premio differenziale individuale	8
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	8
Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	8
Art. 17 – Personale comandato o distaccato	9
Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	9
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	9
Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale	10
Art. 21 – Orario multiperiodale	10
Art. 22 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	10
Art. 23 – Norme finali e transitorie per il 2019	11