

SL
LPS

ML
LSC

IPOTESI

**Contratto Collettivo Integrativo
COMUNE DI CENTO**

ML
Pa

**Triennio 2019-2021
Anno 2021**

COMUNE DI CENTO - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019-2021

ANNO 2021

il giorno 13 XII 2021 alle ore 14:30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente,

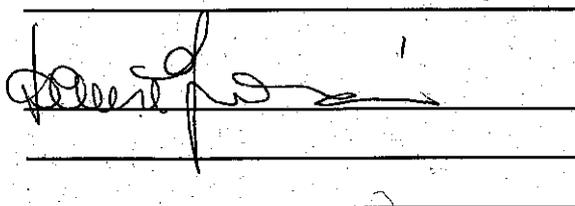
Dott. Mauro Zuntini

e dai componenti

Dott.ssa Denise Frapiccini

Arch. Beatrice Contri

Dott. Fabrizio Balderi



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

CGIL-FP Sig. Mares Ricci Marco

CISL-FP Sig. _____

UIL-FPL Sig. LEONARDO UBA Leonardo Uba

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Sig. Leonardo BENEÀ

Sig. Giuseppe BERNAGOZZI

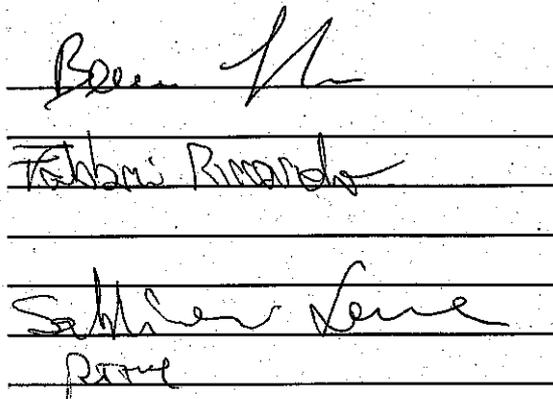
Sig. Riccardo FABBRI

Sig. Tomas GUIZZARDI

Sig. ra Anita IABOLI

Sig. ra Laura SABBIONI

Sig. ra Rita TADDIA



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. 2019/2020/2021 - Anno 2021 del personale dipendente non dirigente del Comune di Cento (FE).



Premessa

La presente intesa definisce i principi e i criteri generali di gestione dello sviluppo delle risorse umane nel Comune di Cento, con la duplice finalità da un lato di migliorare il livello di efficienza, efficacia e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, di implementare l'impegno e la qualità delle prestazioni del personale.

Il presente contratto collettivo integrativo promuove, a partire dalla leva strategica del personale, il raggiungimento degli obiettivi programmatici propri dell'Amministrazione Comunale, mediante strumenti di incentivazione dell'impegno, della *performance* e tramite la promozione di un approccio di sistema coerente rispetto ai principi di parità, di pari opportunità, di esaltazione delle differenze e delle rispettive competenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e della gestione del personale.

Sicché nel quadro di uno sviluppo organico e proficuo della politica di gestione del personale, le relazioni sindacali non possono che scaturire da dinamiche negoziali e di confronto, improntate alla massima correttezza, reciprocità e trasparenza.

Art. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, si applica a tutto il personale, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Cento ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Il presente accordo si applica anche al personale con contratto di somministrazione con contratto dell'ente ed in tal caso gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

L'accordo raggiunto tra le parti è stato prodotto riunendo in un'unica sezione negoziale le materie oggetto di confronto e di contrattazione sindacale.

Il presente contratto nel rispetto dell'articolo 8 del CCNL 2016/2018, ha durata triennale 2019-2021 per la parte giuridica e durata annuale (anno 2021) per la parte afferente all'utilizzo delle risorse e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso di successione di norme nazionali o contrattuali in contrasto.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza del personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di riparto delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di destinazione delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. Le Parti concordano che ai sensi di quanto previsto dall'articolo 68 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, le eventuali risorse residue di cui all'articolo 67 commi 1 e 2 (risorse di parte stabile) non integralmente utilizzate in anni precedenti, e i risparmi di cui all'articolo 67 comma 3, lettera e) (risparmi accertati a consuntivo del fondo lavoro straordinario), confluiscono nelle risorse variabili dell'anno successivo e sono rese disponibili per i premi correlati alla *performance* individuale.

Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.

Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2

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

Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, sia destinata ad incentivare la *performance* individuale e organizzativa.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018, stanziare qualora le effettive capacità di bilancio lo consentano e nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali, ivi incluse le risorse relative all'eventuale integrazione del fondo con le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 2016-2018 per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, sono utilizzate per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della *performance* (PDO).

Gli obiettivi di cui al comma precedente devono:

- essere definiti in apposito progetto di miglioramento/mantenimento delle attività espresso in termini non generici, con risultati accertabili correlati ad appositi indicatori misurabili e verificabili;
- correlare il valore dello stanziamento all'entità degli incrementi qualitativi e/o quantitativi dei servizi ovvero al mantenimento degli *standard* a fronte di una riduzione delle risorse;
- prevedere un accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati sulla base degli indicatori predeterminati;
- rendere disponibili le risorse solo a consuntivo, a seguito della positiva verifica dei risultati raggiunti con relativa attestazione dell'incremento della *performance*.

Relativamente alle somme destinate al finanziamento di progetti specifici, in caso di mancato raggiungimento o di raggiungimento parziale degli obiettivi, le economie relative costituiscono economie di bilancio.

Art. 3

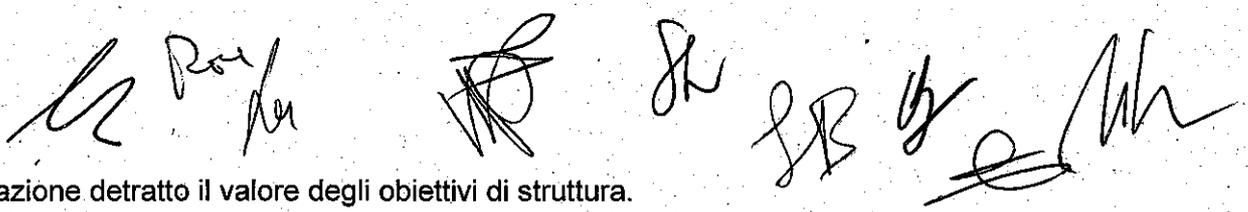
Differenziazione del premio individuale

La misura della maggiorazione prevista dall'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- a) personale di categoria A: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- b) personale di categoria B: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- c) personale di categoria C: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- d) personale di categoria D: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Ai fini della determinazione del valore medio teorico pro capite le risorse da erogare a titolo di premio correlato alla *performance* individuale sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera ed escludendo i titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro capite delle valutazioni della *performance* individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL del 21/05/2018.

Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 20% delle unità di personale di ciascuna categoria (A, B, C e D) di ciascun settore arrotondate per eccesso, a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti posizionata nel primo livello premiale (eccellente). L'attribuzione avverrà al personale che avrà ottenuto il punteggio più elevato nella scheda individuale



di valutazione detratto il valore degli obiettivi di struttura.

A parità di punteggio la maggiorazione del premio individuale sarà attribuita utilizzando i seguenti criteri di priorità:

- a) maggiore punteggio riportato nella scheda di valutazione rispetto alla voce "Contributo alla performance generale";
- b) maggiore punteggio riportato nella scheda di valutazione rispetto alla voce "Obiettivi individuali";
- c) maggiore punteggio riportato nella scheda di valutazione rispetto alla voce "Comportamenti professionali ed organizzativi";
- d) maggiore età anagrafica.

Al personale con servizio a tempo parziale e agli assunti/cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata oraria del contratto part-time ed ai mesi di servizio prestati.

Art. 4

Principi generali delle indennità

Le parti definiscono le condizioni attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori definiti "indennità" di cui agli artt. 5, 6, 11 e 12 del presente contratto integrativo.

Le indennità sono riconosciute in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio secondo quanto previsto dai successivi artt. 5, 6, 11 e 12 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Ai fini della concreta individuazione dei lavoratori che hanno diritto alle indennità non assume rilievo né il profilo né la categoria professionale.

L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di competenza del dirigente ovvero del responsabile apicale e comunque dal soggetto competente individuato dal regolamento degli uffici e dei servizi.

L'indennità è sempre collegata ad effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e la medesima condizione lavorativa non può comportare la corresponsione di due o più indennità.

Gli importi delle indennità sono indicati, salvo quanto diversamente specificato, per un rapporto a tempo pieno e per un anno intero di servizio e conseguentemente sono rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 5

Indennità di condizioni lavoro

L'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori e le cui prestazioni siano realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.

Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Sono considerate disagiate le specifiche modalità e condizioni di lavoro, spazio temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori differenziate dalla generalità degli altri dipendenti e non coincidenti con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed

M

immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Ai fini del riconoscimento della indennità si individua il seguente sistema di pesatura:

Macrofattore	Fattore	Descrizione	Peso	Intensità (1. basso - 2. medio - 3. alto)
Attività svolta	Disagio	Caratteristiche spazio/temporali	0,2	2
	Rischio	esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale	0,3	1
	Maneggio valori	Risorse economiche	0,1	vedi tabella
Caratteristiche	Ente e Settore di attività	Istituzionali/dimensionali/sociali/ambientali	0,1	1

Maneggio valori	Intensità
Maneggio valori per importi oltre € 30.000,00 e fino ad € 50.000,00	1
Maneggio valori per importi oltre € 50.000,01 e fino ad € 75.000,00	2
Maneggio valori per importi oltre € 75.000,01	3

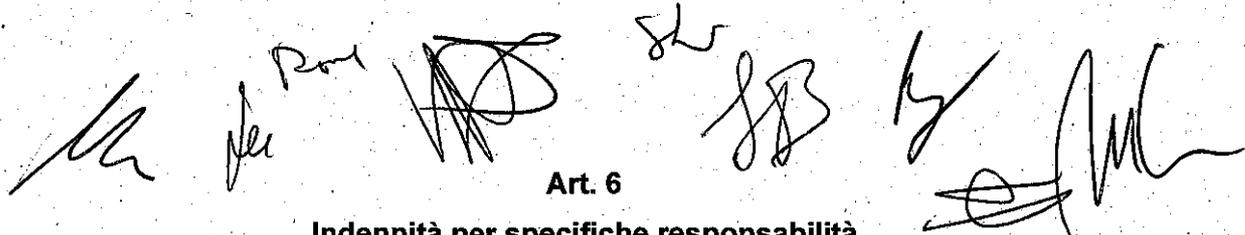
Griglia di valutazione	da	a	Intensità
Fascia 1	0	0,3	€ 1,00
Fascia 2	0,4	0,6	€ 1,50
Fascia 3	0,7	0,9	€ 2,00
Fascia 4	1		€ 2,50

In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto pari ad € 10,00 giornalieri.

La sussistenza delle condizioni che determinano l'attribuzione dell'indennità di condizioni lavoro di cui al presente articolo è accertata dal dirigente/responsabile della struttura apicale che procede, con atto motivato, alla valutazione delle singole posizioni funzionali, all'esito della quale procede alla moltiplicazione del valore ottenuto dai criteri (peso attività svolta * intensità sommato a peso caratteristiche * intensità) ripetendo l'operazione per ciascuna fattispecie oggetto di valutazione ai fini dell'indennità di cui al presente articolo ottenendo così il valore di riferimento dell'indennità giornaliera da corrispondere.

Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori considerando che l'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano il maneggio valori e che per tale motivo l'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.

Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21 maggio 2018.



Art. 6

Indennità per specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 al personale di categoria C e D non titolare di posizione organizzativa è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

a) al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

1. 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 presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Tali incarichi presuppongono anche il coordinamento, formalmente attribuito, di più di cinque dipendenti. Il dipendente agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente;
2. Dipendenti che assumono responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità perseguendo l'obiettivo di assicurare la funzionalità, la qualità e la tempistica delle elaborazioni, la sicurezza dei dati e l'adeguato dimensionamento delle risorse informatiche e che si preoccupano, dal punto di vista tecnico, di rispondere delle disfunzioni e discrasie che si dovessero manifestare all'interno dei servizi informativi e nei diversi servizi comunali per quanto riguarda i servizi informativi. La funzione opera con autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni strumentali.

b) al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

1. 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 presuppongono obbligatoriamente relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali tenuti direttamente con partecipazione indiretta dei responsabili del servizio. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico ed alla numerosità di tali procedimenti. Le specifiche responsabilità non possono essere attribuite ai dipendenti che si occupano di procedimenti in cui la procedura e l'atto sono standardizzati ed i cui procedimenti sono definiti dalle norme di legge e/o regolamentari. I dipendenti devono in ogni caso essere individuati responsabili dei procedimenti in questione;

L'importo dell'indennità di cui al precedente comma, corrisposta mensilmente, è definito nella misura di € 500,00 annui per il personale di categoria C e di € 800,00 annui per il personale di categoria D. Nel caso in cui il personale di categoria D sia altresì incaricato del coordinamento di dipendenti di categoria D di specifica area l'importo del compenso è elevato di € 200,00 annui.

L'incarico è attribuito con atto formale motivato da adottarsi entro il mese di febbraio di ciascun anno del dirigente/responsabile di struttura apicale e l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato anche a consuntivo.

Le specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del personale delle categorie C e D sono attribuite con atto formale del dirigente/responsabile di struttura apicale e derivano dalle qualifiche stabilite dalle leggi, di:

- ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi;

e per:

ln

- compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'importo dell'indennità di cui al precedente comma è definito nella misura di € 300,00 annui.

Qualora un dipendente risulti affidatario di due incarichi di cui al comma precedente viene erogato un solo compenso.

L'indennità di cui alle lettere a) e b) di cui al presente articolo è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008, n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006, n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

Art. 7

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO)

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018, la progressione economica orizzontale si realizza, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa.

Le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021 avranno decorrenza dal 01/10/2021 e a tale scopo vengono destinati € 7.700,00.

Ai fini dell'accesso all'istituto delle PEO nell'anno di riferimento il dipendente dovrà (CRITERI DI PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA):

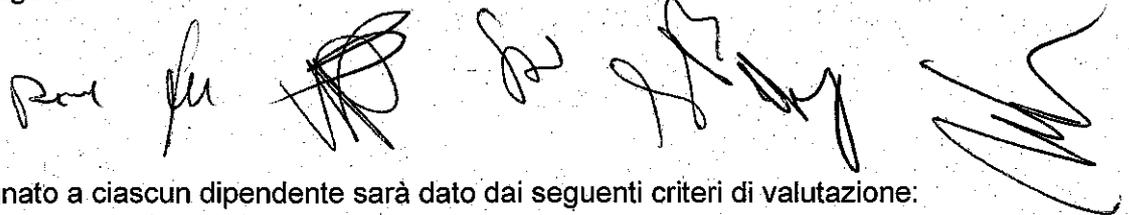
- essere dipendente a tempo indeterminato dell'ente alla data di decorrenza delle PEO (01/10/2021);
- alla data del 1° gennaio non essere destinatario di progressioni economiche orizzontali negli ultimi 3 anni e avere almeno tre anni di servizio prestato con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- avere conseguito nell'ultimo triennio almeno tre valutazioni nel Comune di Cento.

Sono in ogni caso esclusi dall'attribuzione delle posizioni economiche i dipendenti che:

- anche in uno solo degli anni del triennio abbiano riportato una valutazione di fascia della *performance* individuale inferiore ad ADEGUATO;
- nel triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una media della valutazione di fascia della *performance* individuale inferiore a DISTINTO;
- hanno subito nel triennio sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale.

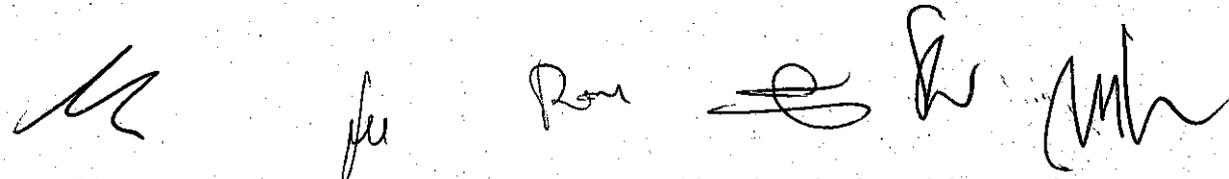
Ai fini dell'individuazione dei dipendenti aventi diritto ogni anno viene redatta una graduatoria distinta tra le seguenti categorie:

- D;
- C;
- A e B.



Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà dato dai seguenti criteri di valutazione:

- 45% dell'anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza, prevedendo un punteggio massimo di punti 45 al dipendente con l'anzianità di servizio maggiore ed un punteggio minimo di punti 0 (zero) al dipendente con l'anzianità di servizio minore (ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato come rapporto di lavoro a tempo pieno; il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato o con


altre forme di lavoro flessibili non è considerato; sono considerati anche i servizi prestati presso altri Enti dai dipendenti assunti presso il Comune di Cento a seguito di procedura di mobilità; non sono considerati eventuali precedenti periodi del personale assunto a seguito di procedure concorsuali);

- e. 55% della valutazione della *performance* individuale, prevedendo un massimo di punti 55 al dipendente con valutazione della *performance* individuale maggiore ed un punteggio minimo di punti 0 (zero) al dipendente con valutazione della *performance* individuale minore.

L'esperienza professionale "*Anzianità di servizio nel livello economico*" sarà assegnata ai dipendenti in servizio al 01/01/2021, appartenenti alle rispettive posizioni economiche, prevedendo un punteggio massimo di 45 punti a chi possiede la maggiore anzianità di servizio nel livello economico alla data del 31/12/2020, mentre i rimanenti punteggi verranno assegnati proporzionalmente a scalare fino ad attribuire 0 (zero) punti al dipendente con l'anzianità di servizio minore, secondo la seguente formula:

$$45 \times (\text{Anzianità} - \text{Anzianità minima})$$

$$(\text{Anzianità massima} - \text{Anzianità minima})$$

dove:

Anzianità = numero di giorni di anzianità individuale

Anzianità massima = numero dei giorni di anzianità del dipendente che ha l'anzianità più alta

Anzianità minima = numero dei giorni di anzianità del dipendente che ha l'anzianità più bassa

La valutazione della qualità della prestazione del personale interessato all'attribuzione delle quote di progressione orizzontale avverrà mediante utilizzo del punteggio attribuito dalla scheda in uso per la valutazione della *performance*, prendendo a riferimento tutti i fattori individuati ad eccezione del fattore "obiettivi di struttura" e riproporzionando tale punteggio a 100 punti. Di conseguenza, a seguito della attribuzione annuale per la *performance* individuale, non dovranno essere poste in essere ulteriori attività di valutazione per la procedura delle progressioni economiche per l'anno di riferimento. Il punteggio massimo di 55 punti sarà attribuito a chi possiede il maggior punteggio derivante dai fattori valutativi della *performance*, riparametrati come sopra specificato, con riferimento alla media delle valutazioni del triennio precedente, mentre i rimanenti punteggi verranno assegnati proporzionalmente a scalare fino ad attribuire 0 (zero) punti al dipendente con valutazione della *performance* individuale minore, secondo la seguente formula:

$$55 \times (\text{Performance Individuale} - \text{Performance Individuale minima})$$

$$(\text{Performance Individuale massima} - \text{Performance Individuale minima})$$

dove:

Performance Individuale = punteggio di Performance Individuale conseguito dal dipendente

Performance Individuale massima = punteggio di Performance Individuale del dipendente che ha conseguito il punteggio più alto

Performance Individuale minima = punteggio di Performance Individuale del dipendente che ha conseguito il punteggio più basso.

Nell'ambito delle graduatorie di cui al presente articolo a parità di punteggio saranno attribuite le priorità utilizzando i seguenti criteri in ordine di elencazione:

- maggiore punteggio riparametrato nella valutazione qualitativa;
- anzianità di servizio nel livello economico;

- anzianità di servizio nell'Ente (si considera l'anzianità di servizio con rapporto a tempo indeterminato fino al 31/12/2020);
- maggiore età anagrafica.

Nell'ambito del fondo assegnato vengono stabilite le seguenti progressioni suddivise per categoria:

Categoria A - n. 1 dipendenti

Categoria B - n. 2 dipendenti

Categoria C - n. 12 dipendenti

Categoria D - n. 5 dipendenti

Totale progressioni: 20.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i relativi budget confluiscono nelle risorse variabili dell'anno successivo e destinate alla *performance individuale*.

Art. 8

Criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo

L'ente può prevedere la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, come definiti all'articolo 72 del CCNL 21 maggio 2018, a cui fanno fronte con proprie risorse stanziare nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.

Le parti danno atto che, non sono stanziare dall'ente, alla data di stipula del presente contratto, risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda a un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad essi dedicate.

Art. 9

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-*bis*, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia.

Le parti si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 10

Handwritten signatures at the top of the page.

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater, CCNL 21/05/2018)

Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 può essere destinata a:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) del CCNL del 21 maggio 2018.

L'Amministrazione Comunale relativamente al comma 1, lett. a) del presente articolo destina una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 per finalità assistenziali pari ad € 16.000,00 (sedicimila/00). Tale importo verrà versato al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 11

Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018)

Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa integralmente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio e non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del c21/05/2018.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6/7/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo è quantificata in € 2,50 per ogni giornata di servizio effettivo svolto all'esterno e qualora siano svolti servizi esterni alla sede del Corpo/Servizio superiori al 50% della prestazione lavorativa giornaliera. Il suddetto importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente con provvedimento del Comandante/Responsabile della Polizia Locale.

Art. 12

Indennità di funzione del personale di Polizia Locale (art. 56 sexies CCNL 21/05/2018)

Al personale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018, è attribuita un'indennità di funzione per lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità annua di cui al comma 1 è determinato:

Ispettore di Polizia Locale	€ 300,00
-----------------------------	----------

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left.

Ispettore scelto di Polizia Locale	€ 500,00
Ispettore capo di Polizia Locale	€ 500,00
Ispettore superiore di Polizia Locale	€ 500,00

L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 *quinquies*, comma 1.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL del 21/05/2018;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL del 21/05/2018;
- è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-*quinquies* del CCNL del 21/05/2018;

L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente ed è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008, n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006, n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

Art. 13

Area delle posizioni organizzative

L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.

Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle disposizioni di legge e contrattuali.

Ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21/05/2018 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio.

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, il fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2021 è costituito al netto dell'importo di € 126.300,00 corrispondente alle risorse destinate con G.C. 182/2021 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

Le parti confermano, per gli anni 2022 - 2023, l'importo complessivo massimo di € 131.100,00 finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

Tale somma potrà essere incrementata, con le modalità previste dalla legge, nel rispetto del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, nonché della capacità di spesa dell'Amministrazione Comunale, previa idonea contrattazione tra le parti, ai sensi dell'art. 7, comma 4,



lett. u) del CCNL del 21/05/2018.

Art. 14

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 14.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 15.

I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 15.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dall'articolo 15.

Art. 15

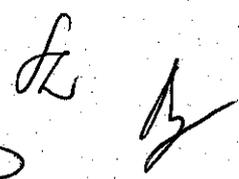
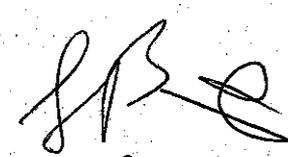
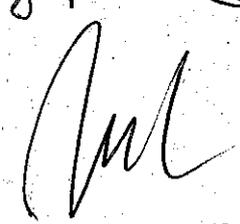
Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:

- a) caratteristiche della struttura diretta/coordinata in termini di risorse umane;
- b) rilevanza e complessità nella gestione delle entrate e delle spese ivi inclusa la valutazione dell'autonomia e dell'impegno nell'acquisizione e/o spesa delle risorse;
- c) variabilità e rilevanza delle variazioni dei compiti con valutazione dell'importanza del contributo fornito ai processi riorganizzativi ed alla frequenza delle innovazioni richieste;
- d) conoscenze teoriche e pratiche necessarie per ricoprire efficacemente il ruolo;
- e) esperienze necessarie per un corretto espletamento dell'incarico;
- f) complessità del ruolo in relazione alla responsabilità sostanziale, alla presenza di competenze esclusive in atti o mansioni derivante da specifiche norme in assenza di supremazia gerarchica;
- g) rilevanza della posizione in relazione ad atti e processi gestiti;
- h) rilevanza degli interlocutori esterni con i quali la posizione intrattiene rapporti necessari per l'espletamento della propria attività e frequenza e numerosità dei contatti;
- i) rilevanza dell'impatto esterno dei provvedimenti adottati;
- j) necessità di dare risposta ad emergenze.

La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta a una quota non inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione pari ad almeno € 19.665,00.

Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:

- a) performance organizzativa e di struttura
 - b) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali formalmente assegnati;
 - c) motivazione e valutazione dei collaboratori;
 - d) competenze dimostrate;
 - e) contributo alla *performance* generale;
 - f) comportamenti professionali ed organizzativi.
- 
- 
- 
- 
- 

Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione e sulla base del punteggio attribuito, sono individuate quattro fasce di merito, per tre delle quali viene corrisposta la quota del risultato secondo il sistema di valutazione in essere nel Comune di Cento:

- primo livello premiale (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100;
- secondo livello premiale (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- terzo livello premiale (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100.

Il raggiungimento del primo livello premiale dà diritto alla quota massima.

Nel caso di attribuzione di incarico *ad interim* al lavoratore spetterà, nell'ambito della retribuzione di risultato, una maggiorazione del 25% dell'importo dell'indennità di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*.

Art. 16

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 13, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti aggiuntivi:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 (tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse);
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 2. incentivi per attività di controllo ICI in applicazione dell'art. 3, comma 57, della Legge 662/1996;
 3. gli incentivi destinati al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Art. 17

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21/05/2018 per gli importi annualmente preventivati e secondo le discipline previste e vigenti nell'Amministrazione Comunale.

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge:

- a) risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (incentivi per funzioni tecniche);

- b) risorse destinate all'attuazione dell'art. 3, comma 57, della Legge 662/1996 (incentivi per attività di controllo ICI);
- c) risorse destinate al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- d) eventuali ulteriori risorse previste da specifiche normative.

Per la disciplina dei criteri di regolazione dei relativi compensi si rinvia ai rispettivi regolamenti comunali.

Le risorse stanziare ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) sono definite annualmente sulla base degli incarichi formali adottati dai rispettivi dirigenti e successiva conferma di effettuazione delle attività programmate dal dirigente di riferimento ed interamente erogate al personale coinvolto.

La quota relativa all'incentivo di *performance* individuale e di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è ridotta, secondo quanto previsto al comma successivo, per tutti i soggetti impegnati nello svolgimento delle funzioni di cui al comma 2 del presente articolo.

Gli abbattimenti di *performance* individuale e di risultato per le posizioni organizzative, conseguenti agli incentivi corrisposti, sono effettuati, secondo il principio di competenza ovvero tenendo conto del momento in cui viene maturato il diritto all'incentivo secondo le disposizioni regolamentari vigenti, con la seguente modalità:

- a) fino ad € 500,00 di incentivo nessuna riduzione della quota di produttività;
- b) da € 500,01 e fino ad € 1.500,00 la quota della performance individuale è ridotta del 30%;
- c) da € 1.500,01 e fino ad € 3.000,00 la quota della performance individuale è ridotta del 50%;
- d) da € 3.000,01 e fino ad € 5.000,00 la quota della performance individuale è ridotta del 70%;
- e) oltre ad € 5.000,01 la quota della performance individuale è ridotta del 100%.

Nell'atto di liquidazione dell'incentivo il Dirigente/Responsabile della struttura apicale competente deve indicare l'anno di maturazione a cui l'incentivo si riferisce.

Qualora l'ammontare complessivo degli abbattimenti sia superiore all'importo della performance individuale spettante, quest'ultima non sarà corrisposta.

L'importo derivante dalle riduzioni della performance individuale verranno ridistribuite, con le stesse modalità dell'erogazione della performance individuale, tra i restanti dipendenti.

Art. 18

Misura e limiti dell'indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità di cui all'articolo 24 del CCNL 21 maggio 2018 è remunerata con l'importo e nei limiti definiti, rispettivamente, al comma 1 e al comma 3 del medesimo articolo 24 del CCNL 21/5/2018.

Le parti dando atto che non sono previste attività per la reperibilità dichiarano di non avvalersi della deroga prevista dall'art. 24 c. 4 del precitato CCNL 21/5/2018.

Le parti dichiarano di non voler elevare i limiti previsti dall'art. 24 c. 3) del precitato CCNL 21/5/2018.

Art. 19

Individuazione dell'arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni e per l'effettuazione di turni notturni nel mese

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione sono individuate dall'ente con disposizione del dirigente/responsabile della struttura apicale competente, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali e sono disciplinate nel rispetto di quanto definito dalla vigente contrattazione nazionale.

Le parti dichiarano di non elevare i limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 20

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare l'applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici strumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

Per mezzo del medico competente di cui al D.lgs. 81/2008 l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'Ente stanziava, annualmente, apposite risorse di bilancio.

Art. 21

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

L'ente istituisce rapporti di lavoro a tempo parziale in base a quanto disposto dalla contrattazione nazionale vigente e dalla normativa in materia.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Le parti danno atto che qualora si riscontrerà la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito al comma 2 dell'articolo 53 del CCNL 21 maggio 2018, si procederà con apposito accordo stralcio.

Art. 22

Formazione

Le attività formative sono programmate nel piano della formazione annuale del personale.

Il piano individua le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

In sede di confronto:

- possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari ad almeno l'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Art. 23

Performance organizzativa

Il Nucleo di Valutazione, sulla base del sistema di valutazione dell'Ente, valuterà la *performance* organizzativa dell'Ente.

Gli obiettivi del piano della *performance* devono essere comunicati al personale entro il mese di marzo dell'anno in cui viene effettuata la valutazione anche attraverso la pubblicazione nella Intranet dell'Amministrazione Comunale.

Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018 l'importo corrispondente all'eventuale integrazione delle risorse dell'1,2% del monte salari 1997, già previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL 01/04/99, è destinato a premiare il personale impegnato nella realizzazione di singoli progetti.

Il raggiungimento del risultato e dell'impegno profuso è valutato utilizzando il sistema di valutazione in essere per l'ente attraverso una misurazione pentenaria.

Art. 24

Personale degli asili nido e attività extra calendario scolastico

Il personale educativo degli asili nido, nelle settimane di sospensione del calendario scolastico nei periodi di Natale e Pasqua, qualora non fruisca di periodi di ferie, può essere utilizzato secondo la disciplina prevista dall'art. 31, comma 5, del CCNL del 14 settembre 2000 ed essere destinatario di attività di formazione e di aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento ovvero svolgere una quota delle 20 ore mensili di attività integrative di cui al comma 3 del citato art. 31.

Per le attività eccedenti le 42 settimane annue è riconosciuto al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad € 20,66 per ciascuna giornata effettiva e per un massimo di 4 settimane.

Tale compenso verrà liquidato entro il mese di ottobre dello stesso anno.

Previdenza complementare

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative informative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

u

Utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2021		
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	(art. 17, comma 2, lettera b) ccnl 01/04/99)	190.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO	(art. 33 ccnl 22/01/04)	82.000,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA)	(art. 17, comma 2, lettera c) ccnl 01/04/99)	
INDENNITA' DI TURNO	(art. 17, comma 2, lettera d) ccnl 01/04/99)	55.000,00
MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO	(art. 17, comma 2, lettera d) ccnl 01/04/99)	3.000,00
INDENNITA' DI RISCHIO	(art. 17, comma 2, lettera d) ccnl 01/04/99)	
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	(art. 17, comma 2, lettera d) ccnl 01/04/99)	
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	(art 17,c 2 lett. i) CCNL 01/04/1999)	
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	(art 17,c 2 lett. f) CCNL 01/04/1999)	
EDUCATRICI NIDO (incremento ind. art 37, c.1 lett. c) CCNL 6/7/1995)	(Indennità art 6, comma 1 CCNL 05/01/2001)	2.500,00
EDUCATRICI NIDO (ulteriore indennità per 10 mesi di anno scolastico)	(indennità art 31, c. 7 CCNL 14/09/2000)	3.800,00
ISTAT	(art. 17, comma 2, lettera g) ccnl 01/04/99)	1.363,20
ICI	(art. 17, comma 2, lettera g) ccnl 01/04/99)	10.000,00
PROGETTAZIONI INTERNE/INCENTIVI TECNICI	(art. 17, comma 2, lettera g) ccnl 01/04/99)	54.789,16
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO		402.452,36
UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI DA MOBILITA'	(art. 17, comma 2, lettera b) ccnl 01/04/99)	0,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI DA ATTRIBUIRE	(art. 17, comma 2, lettera b) ccnl 01/04/99)	7.700,00
INDENNITA' DI DISAGIO		0,00
INDENNITA' DI RISCHIO	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art 70-bis CCNL 21/05/18)	468,00
INDENNITA' MANEGGIO VALORI		468,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	art 70-quinquies - comma 1 CCNL 21/05/18	8.600,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	art 70-quinquies - comma 2 lett a) e b) CCNL 21/05/18	4.800,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	art 70-quinquies - comma 2 lett c) CCNL 21/05/18	2.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (Polizia locale)	art 56-quinquies CCNL 21/05/18	14.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE (Polizia locale)	art 56-sexies CCNL 21/05/18	2.500,00
ATTIVITA' MESE LUGLIO EDUCATORI ASILI NIDO (art. 31 c. 5 CCNL 14/9/2000)	(art. 17, comma 2, lettera a) ccnl 01/04/099)	3.000,00
PRODUTTIVITA'	(art. 17, comma 2, lettera a) ccnl 01/04/099)	70.641,50
PRODUTTIVITA' PERSONALE SOMMINISTRATO	(art.52 comma 5 CCNL 21/05/18)	500,00
PROGETTI SPECIFICI	(art. 17, comma 2, lettera a) ccnl 01/04/099)	67.000,00
ALTRE...		0,00
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE		181.677,50

Ru
Ne
Sh
SB
h
h
ML

W

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti danno atto che ai fini delle progressioni orizzontali di cui all'art. 7 del CCI, nel caso di cui l'assenza per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità e interdizione dal lavoro per lavoratori a rischio disposta dal ITL, congedo parentale ~~obbligatorio~~ e facoltativo, congedo biennale ex L. 104/92 e grave patologia certificata, abbia comportato una non valutazione della performance individuale, saranno considerate le ultime tre valutazioni.