

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2019 - 2021

Il giorno ^{02/07/2019} 02/07/2019 alle ore 8:30 presso la Residenza Municipale del Comune di Curtatone, ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE costituita con deliberazione Giunta Comunale n. 144 del 13/06/2018, che ha nominato il Segretario Generale rappresentante dell'Ente nella Delegazione trattante di Parte Pubblica, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 7, comma 3 del CCNL 21/05/2018,

- dott. Vaccaro Giuseppe - Segretario Generale del Comune di Curtatone
Presidente

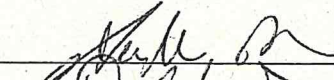
ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI nelle persone di:

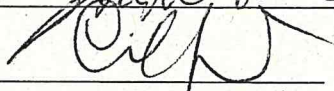
Sig. Giusti Elena FP CGIL _____

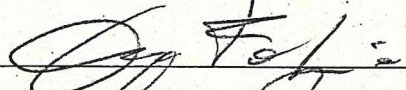
Sig.ra Chittolini Cesira CISL FP _____

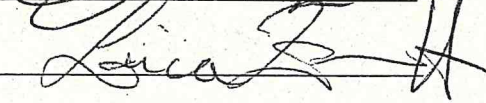
Sig.ra Biacca Paola UIL FPL _____

DELEGAZIONE SINDACALE - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA composta da:

Sig. DAU'OLIO ANNA RITA 

Sig. CHECCHIN SABRINA 

Sig. FABIO DANIEU 

Sig. ZANETTI LUCA 

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 - 2021.

INDICE:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

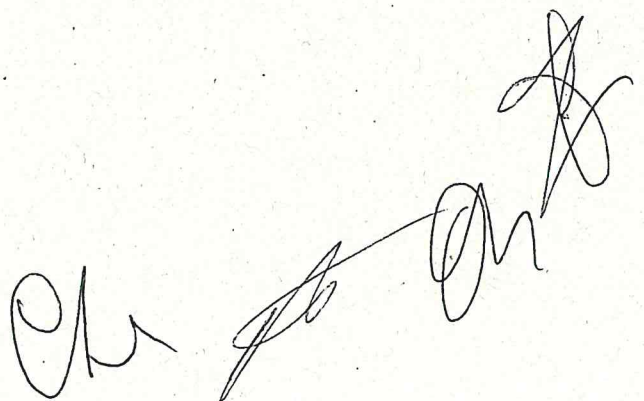
- Art. 5 - Quantificazione delle risorse
- Art. 6 - Strumenti di premialità
- Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 8 - Criteri generali
- Art. 9 - Principi generali
- Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 14 - Premio correlato alla performance organizzativa
- Art. 15 - Premio correlato alla performance individuale
- Art. 16 - Premio correlato alla performance individuale
- Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III - SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art. 18 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 19 - Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 20 - Indennità di servizio esterno
- Art. 21 - Indennità di funzione

TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art. 23 - Reperibilità
- Art. 24 - Turnazioni
- Art. 25 - Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 27 - Personale comandato o distaccato
- Art. 28 - Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 29 - Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 30 - Lavoro somministrato
- Art. 31 - Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione
- Art. 32 - Personale che può usufruire del pasto
- Art. 33 - Disciplina del lavoro straordinario
- Art. 34 - Missioni
- Art. 35 - Le attività del "welfare integrativo"
- Art. 36 - Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 37 - Innovazioni tecnologiche
- Art. 38 - Norme finali



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

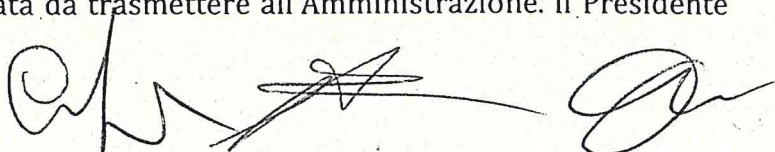
1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - *il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 2018);*
 - *il D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;*
 - *il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";*
 - *il Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi vigente nel tempo;*
 - *il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, vigente nel tempo;*
 - *i CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti non disapplicate.*

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, a tempo indeterminato, a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato ed al personale comandato, distaccato, in contratto formazione e lavoro, somministrato, previa previsione delle correlate risorse all'interno del fondo delle risorse decentrate.
2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di marzo di ciascun anno.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, in occasione della definizione dell'accordo economico annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente



della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo 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 alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle 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, è di competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. 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 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 come segue:
 - *sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza (art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018);*
3. Stanziando apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.05.2018).

Art. 6 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;

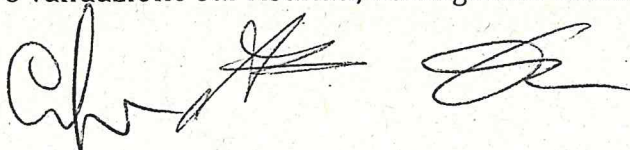


- premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2018;
- le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 e dell'allegato "A";
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 2018;
- le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dell'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e procedure per esame dei giudizi in contraddittorio

- 1- Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 2018 e norme vigenti) e disponibili, costituenti il "fondo risorse decentrate", sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - 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;
 - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili; necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

- 2- Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi. non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali, organizzativi e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e

valutazione della performance organizzativa e individuale; esame dei giudizi in contraddittorio, come specificato in seguito.

- e. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni area derivante dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in misura uguale per tutti i dipendenti afferenti a tale area nella percentuale prevista nel comma successivo
- f. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- g. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- h. La quota destinata a compensare la produttività (art. 68, comma 2, lettera "a" e "b") sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:
 - *valutazione della performance organizzativa: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni area derivanti dal PEG, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al 70% dell'ammontare complessivo delle risorse.*
 - *valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Servizio per un valore pari al 30% dell'ammontare complessivo delle risorse;*
 - *per il personale di ruolo costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la presenza in servizio come sotto specificato.*
 - *il compenso medesimo sia per la performance organizzativa che individuale, dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno e precisamente:*

per una presenza in servizio fino a 3 mesi in un anno spetta il 25% della produttività
per una presenza in servizio fino a 6 mesi in un anno spetta il 50% della produttività
per una presenza in servizio fino a 9 mesi in un anno spetta il 75% della produttività
per una presenza in servizio oltre i 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività.)

Si considerano presenza in servizio sia l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri.

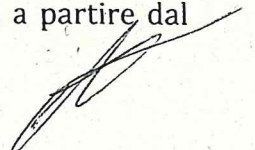
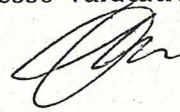
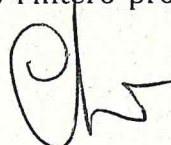

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

La quota di produttività dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto alla percentuale di part-time.

- 3- La quota di risorse destinata all'incentivazione individuale, a seguito di valutazione con scheda individuale, è costituita dall'importo previsto in sede di accordo annuale, eventualmente aumentato di quote che residuano in seguito all'applicazione degli altri istituti, salvo quelli di cui all'67, c. 3, lettera i) e art. 67, c. 5, lettera b).

4- PROCEDURE PER ESAME DEI GIUDIZI IN CONTRADDITTORIO

- a. Per quanto concerne le garanzie di una equa valutazione queste si ottengono nella misura in cui si sviluppa in modo corretto l'intero processo valutativo, a partire dal



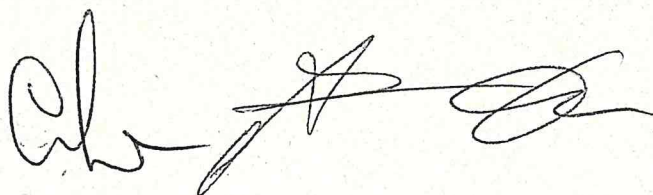
momento iniziale di comunicazione della scheda ai valutati, allo sviluppo dei colloqui intermedi ed ad un corretto colloquio finale, così come definito nel art. 7 comma 2 lett.d) del presente accordo.

- b. Al fine di garantire ogni supporto ad una valutazione più corretta ed equa possibile si ritiene che, qualora il dipendente ravvisi che il processo valutativo non sia stato svolto in modo corretto rispetto al processo valutativo sopra esposto o abbia forti carenze di motivazione, si possa fare ricorso al Comitato di Ente (segretario e responsabili degli uffici e dei servizi per gli enti senza dirigenza, segretario e conferenza dei dirigenti negli altri enti).
- c. Il ricorso è presentato entro 5 giorni dall'avvenuta conoscenza dei risultati della valutazione ed il Comitato è tenuto a fornire risposta motivata per iscritto entro i successivi 10 giorni.
- d. Il Comitato dovrà verificare specificatamente che: 1. il valutatore sia il soggetto giusto, ovvero colui che per un congruo periodo di tempo sia stato il diretto superiore del valutato. 2. Siano stati effettuati tutti i passaggi previsti dalla procedura di cui art.7 comma 2 lett. d) in particolare i colloqui di valutazione o comunque forme di corretta comunicazione ai valutati circa le modalità di valutazione, prima, durante e dopo il periodo valutativo; 3. Sia documentata nell'ambito della scheda e dal colloquio di valutazione (nel riquadro chiamato osservazione del valutatore) le principali motivazioni che giustificano la valutazione finale.
- e. Sull'intero processo di valutazione è esercitata una attività di vigilanza da parte dell' OIV.
- f. Qualora il nucleo di valutazione riscontri che il valutatore non abbia operato con la dovuta cura nell'attività valutativa o abbia avuto comportamenti anomali rispetto ai colleghi (fra i quali un numero elevato di ricorsi o valutazioni eccessivamente appiattite e/o standardizzate sui punteggi alti o sui punteggi bassi) potrà tenere conto di detti comportamenti nella valutazione del valutatore medesimo.
- g. Qualora il percorso previsto dal presente sistema di valutazione non venga rispettato dal Valutatore, il dipendente potrà segnalarlo all' OIV che ne terrà conto in sede di valutazione del dirigente/responsabile.
- h. Nel caso di mancata valutazione nei termini previsti il nucleo di valutazione interviene sul dirigente/responsabile il quale se non provvede entro i successivi 10 gg. sarà affiancato nelle attività valutative dal direttore generale o segretario. In tal caso la valutazione operata nei confronti del dirigente/responsabile subirà un abbattimento non inferiore al 10%.

Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica Orizzontale

- 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, come riportate nella Tabella B del CCNL 2018.
- 2- La progressione economica viene riconosciuta nel limite della quota a tal fine individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

Art. 9-Principi generali per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

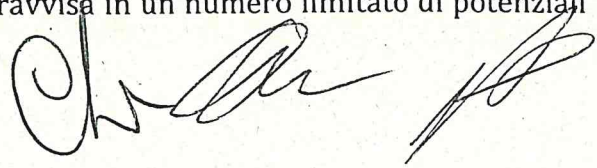


- 1- Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2- Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono 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 e/o le categorie professionali.
- 4- L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza dei rispettivi Responsabili apicali.
- 5- L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Essa non è quindi riconosciuta per le ordinarie condizioni lavorative. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
- 6- Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile apicale.
- 7- Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio. Di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
- 8- Tutte le disposizioni riportate nel presente articolo si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art.10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

- 1- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale ed attività disagiate viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - espletamento di attività esposta a rischio: da € 1,00 a € 10,00 al giorno;
 - espletamento di attività disagiata: da € 1,00 a € 10,00 al giorno;
 - espletamento di attività comportanti il maneggio valori: da € 1,00 a € 10,00 al giorno.
- 2- Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività a rischio, si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- 3- Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività disagiate, è necessario che il disagio costituisca una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincida con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali

de V
o V



beneficiari. Le condizioni di disagio che possono dar luogo all'attribuzione della relativa indennità fanno riferimento allo svolgimento di attività richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo, e da compromettere il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

- 4- Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività comportanti il maneggio valori, si specifica che tale maneggio dev'essere abituale, ovvero costituire una caratteristica insita nel ruolo ricoperto per come organizzato all'interno dell'Ente. Maneggi di valori sporadici non danno luogo al riconoscimento della relativa indennità.
- 5- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati.

I dipendenti che beneficiano di tale Indennità sono solo quelli nominati con delibera di Giunta Comunale Agenti Contabili.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza dal lavoro, per qualsiasi causa.

- 6- Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Importo medio annuo	Importo giornaliero
Da € 500,00 a € 6.000,00.	€ 1,00/g
Da € 6.001,00 a € 12.000,00	€ 1,55/g
Oltre € 12.000,00	€ 2,00/g

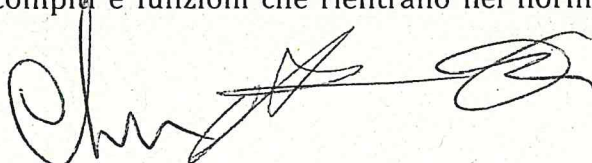
La media annua di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.

All'addetto al servizio economato spetta un'indennità giornaliera di € 2,00 (sempre solo per i giorni di effettiva presenza in servizio)

- 7- L'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro avviene annualmente, a consuntivo, l'anno successivo alla maturazione.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

- 1- L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018 viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità devono essere appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile apicale, con atto scritto, 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);
 - il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle



- attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
 - le caratteristiche della particolare responsabilità da tenere in considerazione per il suo esatto inquadramento nonché per definire l'ammontare della relativa indennità sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

a. 1	Autonomia operativa nello sviluppo delle attività
a. 2	Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate
a. 3	Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b. 1	Responsabilità di procedimenti di spesa e/o di entrata
b. 2	Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
b. 3	Responsabilità di realizzazione di piani di attività

- 2- L'importo dell'indennità attribuita a ciascun titolare di particolare responsabilità non può essere superiore a € 3.000,00 annui lordi. Il Segretario Comunale in base alle risorse disponibili quantifica l'importo a disposizione di ciascuna area e successivamente i responsabili di area attribuiscono a ciascun dipendente interessato un punteggio con l'ausilio dei sotto indicati criteri di valutazione. Successivamente, il budget dell'area viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato.
- 3- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.
- 4- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- 5- L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno seguente.
- 6- La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente, con atto formale verrà sospesa e corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.

TABELLA

Per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)

RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 3
Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	1
Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;	1
Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.	1

RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 3
Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata	1
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (uffici e personale)	1
Responsabilità realizzazione piani di attività	1

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità


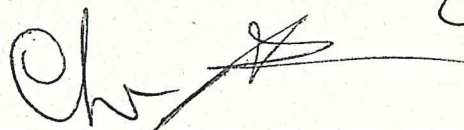

- 1- L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018, di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi, compete al personale dell'Ente delle categorie B, C e D che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale d'Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario, Responsabile dei Tributi stabiliti dalla legge, archivisti informatici, addetti all'URP, formatori professionali, addetti ai servizi di Protezione Civile.
- 2- In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili di Posizione Organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
- 3- Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità nella misura massima annua lorda di € 350,00.
- 4- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.
- 5- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- 6- L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno seguente.
- 7- La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente con atto formale, verrà corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.

Art.13- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

- Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - o proventi da sponsorizzazioni;
 - o 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;
 - o contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- Le relative somme, per gli istituti presenti nell'Ente, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile apicale.

Art. 13.2 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 2018

- I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, per gli istituti presenti e regolamentati nell'Ente, vengono erogati ai dipendenti interessati secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile apicale.
- In aggiunta alle eventuali limitazioni già previste dalle specifiche normative in materia, per finalità equitative, coloro che percepiscono i compensi aggiuntivi di cui al presente articolo in misura pari o superiore a due mensilità lorde (con esclusione di indennità ed assegni per il nucleo familiare), non partecipano alla ripartizione della quota di risorse decentrate afferente alla produttività individuale, salvo che ciò risulti penalizzante nei confronti del resto del personale che vi ha accesso (in altri termini, i compensi aggiuntivi percepiti dal singolo dipendente devono comunque risultare superiori all'importo massimo attribuito a titolo di produttività individuale al resto del personale).

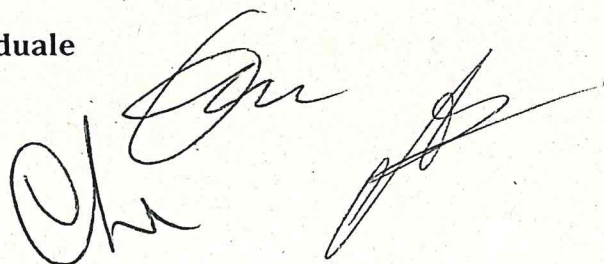
Art. 13.3 - Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione

- Ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, relativamente all'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.lgs. 141/2011 -, potrà essere destinata alla contrattazione decentrata integrativa una quota, annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata e corrispondente del 50% dei risparmi ottenuti, validati dal Collegio dei Revisori dei Conti.
- I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione alla parte sindacale.
- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile competente.
- Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2018, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, con effetto neutro rispetto ai limiti del fondo.

Art. 14 - Premio correlato alla performance organizzativa

- 1- Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 2018.
- 2- Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nei documenti di programmazione dell'ente.
- 3- I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile apicale.

Art.15 - Premio correlato alla performance individuale

- 1- Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel tempo in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti negli strumenti di programmazione approvati annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
- 2- I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile apicale con l'apposita scheda di valutazione.
- 3- Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, e sarà ripartito tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione del personale

p.i. = punteggio individuale

- 4- Ai fini dell'attribuzione del compenso individuale, per l'individuazione della quota di produttività spettante a ciascun dipendente, si tiene conto della valutazione individuale. Il sistema premiante adottato dall'Ente dovrà prevedere la riduzione automatica della quota di produttività individuale spettante al singolo in relazione alle assenze dal servizio effettuate nell'anno di riferimento, con esclusione delle assenze di cui al precedente art. 7.
- 5- La scheda di valutazione individuale sarà consegnata dal Responsabile apicale, con colloquio individuale, al dipendente interessato entro il termine previsto dal sistema di valutazione vigente nel tempo.

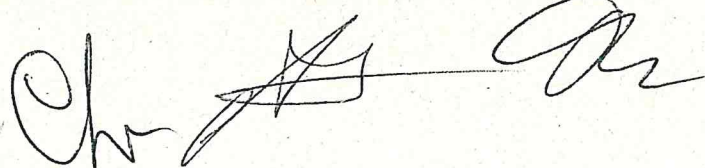
Eventuali maggiori o minori spese sulle seguenti voci:

- progressioni economiche orizzontali, consolidate e nuove;
- indennità di comparto;
- indennità di turno;
- indennità di reperibilità;
- indennità di condizioni di lavoro;
- indennità per servizi esterni;
- indennità di funzione;
- riconoscimento indennità per particolari responsabilità;
- riconoscimento ulteriori specifiche responsabilità;
- maggiorazioni

finanziate dal fondo, riscontrate in sede di liquidazione finale, andranno a ridurre od aumentare la voce destinata al premio per la performance individuale e organizzativa secondo quanto stabilito dal precedente art.7.

Art.16 - Maggiorazione del premio individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:



- 1- viene calcolato il valore medio pro-capite di produttività individuale teoricamente assegnabile a ciascun dipendente
- 2- viene calcolata e accantonata una percentuale, pari o superiore al 30% del valore medio pro capite, definita di anno in anno con l'accordo economico annuale, da destinarsi a premio individuale;
- 3- tale importo viene assegnato al numero di dipendenti definito con la contrattazione economica annuale, purché gli stessi abbiano ottenuto una valutazione pari o superiore al 90% del totale conseguibile ed in numero massimo pari al 10% dei dipendenti;
- 4- l'attribuzione deve avvenire ad almeno una unità per categoria;
- 5- in presenza di pari merito, la quota viene suddivisa tra gli aventi diritto.

Art. 17- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

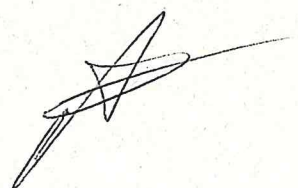
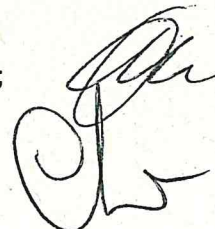
- 1- Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) il complesso delle risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di risultato viene determinato in misura percentuale rispetto al totale delle retribuzioni di posizione e di risultato annualmente erogate e definita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa. Tale percentuale dovrà tenere conto delle limitazioni correlate all'erogazione del trattamento economico accessorio alla generalità del personale dipendente. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O., si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate.
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O.;
 - c) il riparto della quota avverrà tenendo in considerazione la somma complessivamente disponibile e la valutazione annuale conseguita, applicando la medesima formula di cui all'articolo 15, comma 3;
 - d) tutta l'operazione sarà gestita dal Nucleo di Valutazione.
- 2- Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo calcolato in percentuale rispetto al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim. Tale percentuale viene definita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

TITOLO III

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 18 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
articolo 56-ter del CCNL 2018;
articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;



articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
a specifico regolamento comunale.

2. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo all'approvazione del regolamento.

Art. 19 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 2018 viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno

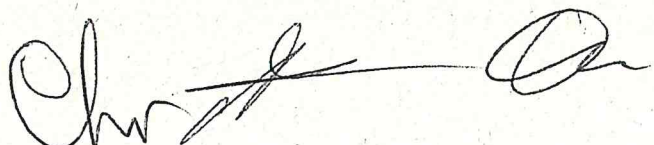
1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2018, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità verrà stabilita entro i valori da € 1,00 a € 10,00 al giorno.
3. L'indennità è graduata in base alle ore di servizio prestate e in base ai giorni della settimana in cui tale servizio è prestato.

Attività professionale svolta	Durata del servizio	Importo
Servizi esterni in orario diurno dal lunedì al sabato mattina	Almeno 3 ore	5,00 al giorno
Servizi esterni dal sabato pomeriggio alla domenica	Almeno 2 ore	8,00 al giorno

Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
La presente disciplina trova applicazione dal 1° aprile 2019.

Art. 21 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2018 viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti particolari di responsabilità formalmente attribuita e connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
3. Tale responsabilità può essere unicamente attribuita al personale che svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale.
Ad ogni appartenente al personale di Polizia Locale a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/grado rivestito, viene attribuito un punteggio secondo la seguente tabella:



Categoria del personale di PL	Grado del personale	Peso del grado rivestito
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Soprintendente di polizia locale	3
Personale di polizia locale di categoria D	Vice commissario di polizia locale	4
	Commissario di polizia locale	4,5
	Commissario capo di polizia locale	5

4. A seguito della fase di valutazione del grado rivestito si calcola la somma di tutti i pesi delle singole graduazioni. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.
5. Il valore unitario del grado è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i valori del grado.
6. L'indennità di cui al presente articolo nella misura massima di €3.000,00 non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione.
7. La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate, con esclusione delle ferie, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente, verrà corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - 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;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

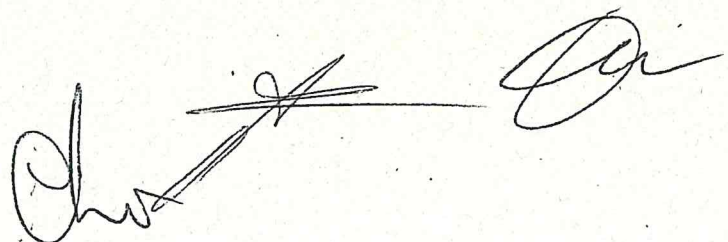
1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della 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:
- 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;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- 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. 23 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 7 in un mese assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata fino ad un massimo di € 13,00 per ogni giornata di reperibilità.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.
6. Il dipendente in reperibilità è dotato di telefono cellulare ed è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
7. La definizione del calendario mensile dei turni di reperibilità è di competenza del Responsabile apicale.
8. Le aree di pronto intervento individuate dall'Ente riguardano la necessità di salvaguardare l'incolumità pubblica, nonché il patrimonio dell'Ente per il manifestarsi di eventi imprevisti che richiedono un intervento urgente.
9. I soggetti che possono legittimamente chiedere al personale reperibile di prendere servizio sono: forze dell'ordine, sindaco, assessori, responsabile di area o suo sostituto, enti gestori di servizi pubblici.
10. Le motivazioni per le quali poter richiedere un intervento al dipendente reperibile sono rappresentate dal concreto manifestarsi di un accadimento che, secondo un approccio di tipo razionale, lasci desumere l'impossibilità di attendere sino alla ripresa del servizio da parte del dipendente per poter approntare i primi interventi del caso.

Art. 24 – Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è di un mese. Per turni avvicendati le parti concordano che la differenza fra il numero di giorni in turnazione antimeridiana, pomeridiana e notturni, non deve essere superiore al doppio.

Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali. Per turno notturno si intende l'orario lavorativo compreso fra le 22:00 e le 06:00 del mattino.

2. La distribuzione disequilibrata dei turni dipendente da assenze per malattia non rileva ai fini del riconoscimento dell'indennità di turno.
3. In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturno, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8 del CCNL 2018, le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - vedovi e dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati e divorziati con figli minori conviventi, nei giorni in cui i figli sono assegnati.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

D'ACCORDO CON COLLI PROPONIAMO DI TOGLIERE IL FATTO CHE FACCIAMO 35 ORE SETTIMANALI. QUESTO DALL'01/01/2020.

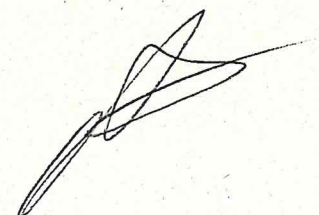
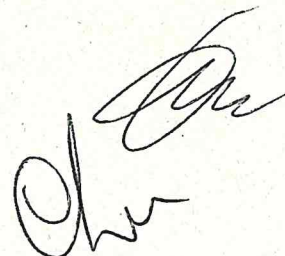
4. Per gli agenti di Polizia Locale adibiti a regimi di orario articolato in più turni, ai sensi dell'art. 17 comma 4, lett. b) e c) del CCNL 06/07/1995, è prevista una riduzione dell'orario settimanale fino a 35 ore. Questo solo fino al 31/12/2019. Dall'01/01/2020 l'orario della polizia locale sarà di 36 ore settimanali dal lunedì al sabato come per gli altri dipendenti (sempre articolato in turni);

OK

Art. 25 - Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione dell'art. 22, comma 2 e dell'art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 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, nelle seguenti casistiche:
 - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - b) dipendenti autorizzati ad effettuare prestazioni di lavoro aggiuntive, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004;
 - c) dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro



1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL 2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 2018, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità oraria prevede un'entrata posticipata fino a 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente recupero in orario di uscita.
3. La flessibilità non si applica al personale della Polizia Locale impiegato in turni.
4. Nel determinare l'orario di lavoro sono valutate le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili di orario di lavoro.

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e 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 legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

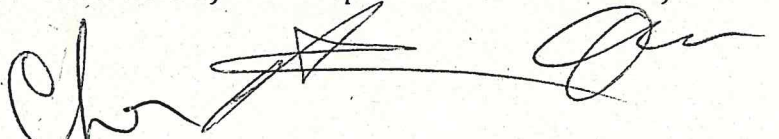
1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo come previsto dall'art. 2 c.1 del presente CCDI, con esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 30 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a) della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b) della disposizione in commento).



3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 32 – Personale che può usufruire del pasto

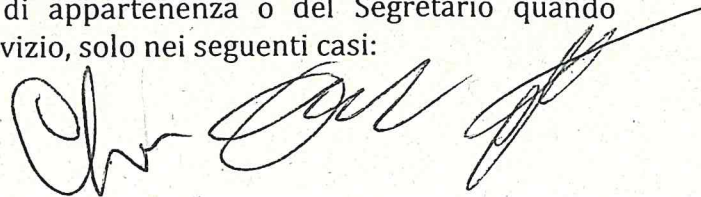
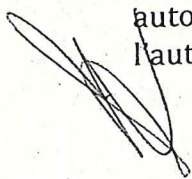
1. Il Comune, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può fornire l'erogazione dei pasti a favore degli Agenti di Polizia Locale e al personale autorizzato.
2. Gli agenti di polizia locale, durante i turni possono fruire dei pasti recandosi in un qualsiasi esercizio pubblico presente nel territorio del servizio associato di Polizia Locale, anticipando la somma;
3. Il diritto al rimborso del pasto sussiste solo per l'effettuazione di turno di servizio che comprende le ore 12:30 o le ore 20:00; l'inizio e la fine del turno debbono essere almeno due ore rispettivamente prima e dopo tali orari;
4. Il costo del pasto è per 2/3 a carico del Comune, mentre per il residuo 1/3 è a carico del dipendente, al quale verrà rimborsato ogni due mesi in busta paga;
5. L'importo del pasto non dovrà superare i € 10,50 in quanto i 2/3 a carico del comune non possono superare i € 7,00 come stabilito dall'art. 5, comma 7 della legge n. 135/2012. Infatti il costo massimo che il datore di lavoro pubblico può sostenere per l'erogazione dei pasti a favore dei dipendenti che ne abbiano diritto non può superare l'importo giornaliero di 7 euro. **(esiste ancora questo limite??) Sì OK**
6. Se i 2/3 a carico del comune superano i € 5,29 la differenza deve essere considerata a tutti gli effetti reddito di lavoro dipendente e come tale soggetto a imposizione fiscale e previdenziale.

Articolo 33 – Disciplina lavoro straordinario

1. Il Segretario Comunale, responsabile del personale, si impegna a determinare ogni anno il budget orario delle varie aree;
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. La prestazione di lavoro straordinario verrà riconosciuta solo se di durata pari o superiore ai 30 minuti.
3. In caso di liquidazione del lavoro straordinario si liquidano solo i multipli di 30 minuti.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi Istat, ecc) non sono computabili nel Fondo straordinario dell'Ente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Articolo 34 - Missioni

1. I dipendenti che si recano in missione per motivi di servizio devono utilizzare prioritariamente gli automezzi facenti parte del parco macchine di proprietà comunale o i mezzi pubblici. E' consentito ai dipendenti l'utilizzo del mezzo proprio, in caso di missione, previa autorizzazione del Responsabile del Servizio di appartenenza o del Segretario quando l'autorizzazione riguardi un Responsabile del Servizio, solo nei seguenti casi:



- impossibilità per l'amministrazione di mettere a disposizione un autoveicolo;
- missioni in località non servite da mezzi pubblici, o servite ma con orari incompatibili con le esigenze del servizio (ad esempio scarsa frequenza di collegamenti o se il del tempo necessario utilizzando i mezzi pubblici è il doppio rispetto a quello che deriverebbe dall'impiego del mezzo proprio);

Altre eventuali fattispecie potranno essere autorizzate dal Responsabile sulla base della peculiarità della missione, avendo cura di valutare la convenienza della soluzione da adottare.

2. Al dipendente spetta un rimborso forfetario stabilito come segue:

- l'importo minore tra la somma che il dipendente avrebbe speso ove fosse ricorso ai trasporti pubblici e la somma pari a 1/5 del costo di un litro di benzina verde a chilometro vigente nel periodo in cui è stata resa la missione;

Al dipendente inoltre saranno rimborsate le spese vive effettivamente sostenute (parcheggio pubblico, pedaggio autostradale) a seguito di presentazione delle relative pezze giustificative.

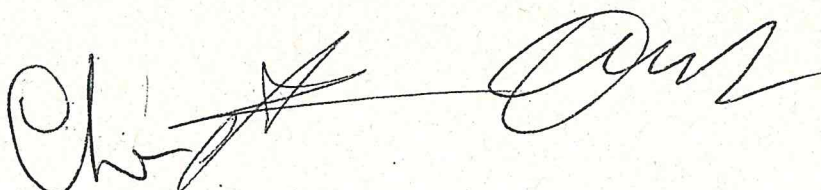
3. Se la missione ha una durata superiore all'ordinario orario di servizio, **il dipendente ha diritto al recupero delle ore eccedenti e non può chiedere liquidazione di compensi per lavoro straordinario.** In caso di durata inferiore saranno comunque riconosciute le ore previste nel turno di lavoro. Se la missione è per la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento ed è di durata superiore all'ordinario orario di servizio, nulla è dovuto al dipendente.

Articolo 35 - Le attività del "welfare integrativo"

1. L'art. 72 del CCNL 2018 demanda alle amministrazioni la disciplina, in sede di contrattazione decentrata integrativa, in merito alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. In sede di prima stesura del presente CCDI, stante anche l'urgenza di provvedere alla sua sottoscrizione, si ritiene di non trattare tale disciplina e si demanda ad approfondimenti con possibili integrazioni future in materia.

Art. 36 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
2. 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;
3. 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 videoterminali;

4. l'Amministrazione adotta 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;
5. l'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente;
6. la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 37 - Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
2. le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;
3. gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 38 - Norme finali

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.lgs. n. 165/01), eventuali istituti introdotti con questo CCDI e in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
4. Nelle more della sottoscrizione annuale dell'Accordo di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:
 - progressioni economiche orizzontali;
 - indennità di turno;
 - indennità di reperibilità;



- indennità di comparto;
- indennità di servizio esterno per P.L.

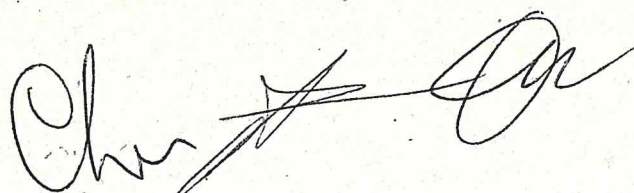


Allegato "A" al CCDI 2019/2021

DEFINIZIONE CRITERI DELLE E PROCEDURE PER L'AMMISSIONE E L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (P.E.O.)

REQUISITI PER L'AMMISSIONE

1. Si calcola il valore medio risultante dalle schede di valutazione degli ultimi tre anni. Sono ammessi alla selezione i dipendenti riportanti una media non inferiore all'70% del punteggio massimo attribuibile.
Le posizioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
In caso di mancata valutazione dovuta ad assenza del dipendente in uno o più anni del triennio preso a riferimento si terrà conto delle ultime tre valutazioni della performance ricevute in un periodo non superiore a 5 anni.
2. Non è ammesso chi, nel biennio precedente, è stato interessato da un procedimento disciplinare conclusosi con l'applicazione di una sanzione superiore alla censura.



3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi.

Per il calcolo della permanenza minima nella categoria economica in godimento si considera quale decorrenza dell'attribuzione il 1° gennaio dell'anno di assegnazione della progressione indipendentemente dall'effettiva decorrenza economica purchè superiore a 24 mesi.

Per il calcolo della permanenza minima sono esclusi periodi di aspettativa volontaria non retribuita superiori o uguali a sei mesi.

I dipendenti pervenuti per mobilità da altra pubblica amministrazione potranno partecipare alla selezione solo dopo avere maturato almeno 36 mesi di permanenza nella Pubblica Amministrazione e almeno 12 mesi nell'Ente.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI DA ATTRIBUIRE AI DIPENDENTI AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Verranno redatte distinte graduatorie per categoria/area dei dipendenti ammessi, secondo i seguenti criteri:

1. Valutazione: punteggio medio della valutazione attribuita nel triennio precedente, come precisato ai fini della ammissibilità con valutazione minima.

PUNTEGGIO MASSIMO 50 punti

70/80	35 punti
81/90	40 punti
91/95	45 punti
96/100	50 punti

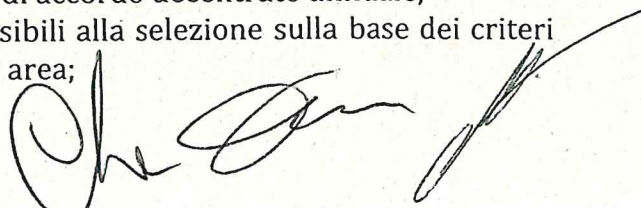
2. Esperienza maturata: esperienza maturata negli ambiti di riferimento dell'ultima categoria di appartenenza, a parità di punteggio prevale la temporalità di assegnazione della P.E.O. precedente (procede il dipendente che da più tempo si trova nella P.E.O. precedente); in caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica.

PUNTEGGIO MASSIMO 50 punti

Fino a 4 anni	10 punti
Da 5 a 9 anni	20 punti
Da 10 a 14 anni	35 punti
Oltre 15 anni	50 punti

MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DELLE PEO

1. In considerazione del fatto che la valutazione del personale viene fatta da più responsabili si stabilisce di procedere con la ripartizione del budget economico, definito in contrattazione decentrata, per ciascuna area, al fine di pervenire poi a graduatorie distinte per categoria professionale nell'ambito della stessa area.
2. Il dipendente è collocato nell'area in cui gli è stata assegnata la valutazione individuale dell'ultimo anno preso in considerazione per l'attribuzione del punteggio.
3. Al fine di attribuire il maggior numero possibile di progressioni orizzontali si stabiliscono le modalità di calcolo e di gestione del budget:
 1. definizione del budget complessivo in sede di accordo decentrato annuale;
 2. individuazione di tutti i dipendenti ammissibili alla selezione sulla base dei criteri sopra indicati, suddivisi per categoria e per area;



3. calcolo del costo potenziale teorico dell'intero ente su base annua per il passaggio di tutti i dipendenti individuati come al punto 2 suddiviso per categoria e per area;
4. calcolo del budget utilizzabile per ciascuna categoria e area applicando la seguente formula:

budget di categoria / area (x) = budget complessivo stabilito dal CDI annuale per nuove PEO come stabilito al punto 1 / costo potenziale massimo intero ente come definito al punto 3, costo potenziale massimo per categoria/area come indicato al punto 4.

Attribuzione ai dipendenti collocati ai vertici delle graduatorie delle singole categorie/aree con scorrimento di tante PEO fino ad esaurimento del budget disponibile.

GESTIONE DEI RESTI NON ATTRIBUITI

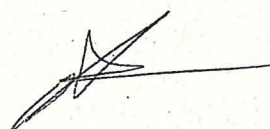
1. A seguito dell'attribuzione delle PEO si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna categoria/area.

Tali resti saranno utilizzati come segue:

- si cumuleranno tutti i budget di tutte le categorie/aree e si attribuiranno le PEO per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget non intero più alto. Si procederà così via via fino all'attribuzione dell'ultima PEO con valore intero.
- L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di PEO e verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base della valutazione individuale; nell'anno seguente verrà portato in aumento al budget annuale per l'attribuzione di nuove PEO.

PROCEDURE AMMINISTRATIVE DI APPROVAZIONE E ASSEGNAZIONE DELLE PEO

1. L'ufficio personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei non ammessi, e delle graduatorie, per ciascuna categoria giuridica e area, in ordine di punteggio degli ammessi.
2. Entro 10 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà ricorrere, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato.
3. Il segretario comunale comitato di ente provvede all'esame dei ricorsi, all'eventuale diniego, all'accoglimento totale o parziale, approvando definitivamente le graduatorie.
4. L'ufficio personale emette provvedimento per l'assegnazione delle PEO agli aventi diritto.
5. Il valore economico della progressione orizzontale sarà riconosciuto al dipendente con decorrenza stabilita dal CCDI - parte economica - e comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo che prevede l'attivazione di tale istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie (art. 16, c. 7 del CCNL 21.05.2018).



~~OS~~

~~OS~~
OS

COMUNE DI CURTATONE
(Provincia di Mantova)

Allegato A) sistema di valutazione CID 2019-2021
ANNO _____

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
PUNTEGGIO MASSIMO 100/100

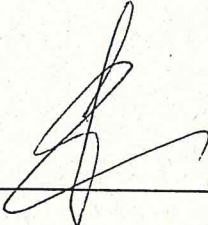
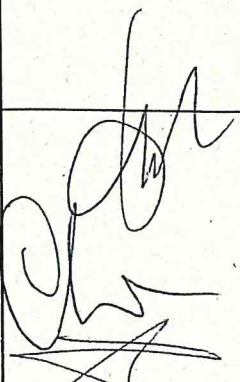

DIPENDENTE: _____

CATEGORIA/POS. ECONOMICA: _____

SERVIZIO/AREA: _____

RESPONSABILE DI SERVIZIO: _____

DATA COMPILAZIONE: _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	PUNTI ATTRIBUITI
1) Attuazione degli obiettivi (si valuta la percentuale di apporto del dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore di appartenenza e/o intersettoriali e/o individuali)	insufficiente: da punti 0 a 10 sufficiente: da punti 11 a 20 discreto: da punti 21 a 30 buono: da punti 31 a 40 ottimo: da punti 41 a 50	
2) Professionalità e competenze (si valutano le competenze/conoscenze tipiche dell'attività svolta, la padronanza dei processi lavorativi e le abilità di tipo tecnico/operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici, la capacità di svolgere la mansione con la necessaria precisione ed accuratezza)	Insufficiente: da punti zero a 3 Sufficiente: da punti 4 a 5 Discreto: da punti 6 a 7 Buono: da punti 8 a 9 Ottimo: punti 10	
3) Adattamento operativo/flessibilità (si valuta la capacità di risposta al cambiamento, la disponibilità ad adeguarsi a variabili esterne, la capacità di adattamento nel lavorare efficacemente in situazioni e contesti diversi, la disponibilità all'utilizzo di nuove tecnologie)	Insufficiente: da punti zero a 3 Sufficiente: da punti 4 a 5 Discreto: da punti 6 a 7 Buono: da punti 8 a 9 Ottimo: punti 10	
4) Autonomia ed iniziativa manifestata nello svolgimento dell'attività (si valuta la capacità di organizzare il proprio lavoro, di lavorare anche in mancanza di supervisione o guida, l'attitudine ad essere propositivi nella soluzione di nuovi problemi)	Insufficiente: da punti zero a 3 Sufficiente: da punti 4 a 5 Discreto: da punti 6 a 7 Buono: da punti 8 a 9 Ottimo: punti 10	

5) Cooperazione/collaborazione con i colleghi (si valuta la capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, l'attitudine al lavoro di gruppo con l'intento di creare un clima sereno e di integrazione)	Insufficiente: da punti zero a 3 Sufficiente: da punti 4 a 5 Discreto: da punti 6 a 7 Buono: da punti 8 a 9 Ottimo: punti 10	
6) Orientamento verso l'utenza esterna (si valuta la capacità di relazione, l'ascolto delle esigenze e delle richieste dell'utenza esterna e la disponibilità a soddisfarle nel modo adeguato)	Insufficiente: da punti zero a 3 Sufficiente: da punti 4 a 5 Discreto: da punti 6 a 7 Buono: da punti 8 a 9 Ottimo: punti 10	
	PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUITO SU 100	0

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

RICEVUTA IN DATA:

IL DIPENDENTE
