



## COMUNE DI MODENA

### N. 260/2019 Registro Deliberazioni di Giunta

#### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE SEDUTA DEL 07/05/2019

L'anno 2019 il giorno 07 del mese di maggio alle ore 12:00 nella Residenza Comunale di Modena, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

MUZZARELLI GIAN CARLO	Sindaco	Presente
CAVAZZA GIANPIETRO	Vice-Sindaco	Presente
VANDELLI ANNA MARIA		Presente
FILIPPI ALESSANDRA		Presente
URBELLI GIULIANA		Presente
GUADAGNINI IRENE		Presente
GUERZONI GIULIO		Presente
BOSI ANDREA		Presente
FERRARI LUDOVICA CARLA		Presente

Assenti Giustificati:

Assiste il Vice-Segretario Generale MARCHIANO' LUISA.

Il Presidente pone in trattazione il seguente

#### **OGGETTO n. 260**

**IPOTESI VERBALI DI ACCORDO N. 1/2019 "CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO ANNO 2018 - DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2018" E N. 2/2019 "CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MODENA - GIURIDICO 2019-2020" - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CON CONTESTUALE RIDEFINIZIONE DEGLI INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria deliberazione n. 736 dell'11.12.2018, successivamente integrata con deliberazione n. 85 del 26.2.2019, con la quale si definivano gli indirizzi per la costituzione e la destinazione del Fondo 2018, dando nel contempo indicazioni alla delegazione trattante di tenere conto, a titolo cautelativo, dei rilievi mossi dal Ministero dell'Economia e delle Finanze a seguito della verifica amministrativo-contabile che ha interessato l'Ente nell'anno 2017 e la cui procedura non è ancora conclusa, adottando "ogni azione utile per non distribuire una quota di risorse pari ad € 226.000,00 da trasferire sul Fondo dell'anno 2019, in analogia agli indirizzi già dati con la propria deliberazione n. 195 dell'8.5.2018 relativamente all'anno 2017, ciò al fine di mantenere a titolo cautelativo una disponibilità economica corrispondente ad una quota annuale di eventuale riduzione del Fondo pari ad € 878.000,00, comprese le risorse accantonate nell'anno 2017, qualora non dovessero essere accolte, in tutto o in parte, le controdeduzioni del Comune di Modena da parte del Ministero";

Valutato opportuno ridefinire gli indirizzi di cui alla deliberazione sopra citata, alla luce delle considerazioni emerse in fase di contrattazione con le rappresentanze sindacali e come riportato nella pre-intesa intervenuta, prevedendo di non distribuire una quota inferiore di risorse, pari a € 212.233,76, definendo, contestualmente, l'accantonamento della restante quota, pari ad € 13.766,24, a carico della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (il totale delle risorse mantenute rimane invariato, pari ad € 226.000);

Viste le ipotesi di accordo di cui ai verbali:

- n. 1/2019, avente oggetto: "Contratto integrativo economico anno 2018. Destinazione del Fondo anno 2018"
- n. 2/2019, avente ad oggetto "Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena – Giuridico 2019-2020"

entrambi sottoscritti, in via preliminare, dall'Amministrazione, dalle RSU del Comune di Modena e dalle OO.SS. di categoria, in data 11.4.2019 che, in allegato, formano parte integrante della presente deliberazione;

Preso atto del verbale, assunto a protocollo n. 121083 del 26.4.2019 e posto agli atti del Settore Risorse umane e strumentali, con cui il Collegio dei Revisori esprime parere favorevole alle ipotesi di contratto sopra citate e attesta la compatibilità finanziaria del Contratto integrativo economico 2018 con i vincoli del bilancio comunale, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 21.5.2018;

Richiamato l'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000 T.U. Ordinamento EE.LL;

Visto il parere favorevole della Dirigente Responsabile del Settore Risorse umane e strumentali, dott.ssa Lorena Leonardi, espresso in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1° del D.lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL

Visto il parere favorevole del Ragioniere Capo, dott.ssa Stefania Storti, espresso in merito alla regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole del Ragioniere Capo, dott.ssa Stefania Storti, espresso in merito alla regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

### D e l i b e r a

- di riformulare gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica di cui alla propria deliberazione n. 736 dell'11.12.2018, successivamente integrata con deliberazione n. 85 del 26.2.2019, come espresso in premessa, prevedendo di non distribuire una quota di risorse pari a € 212.233,76 e di accantonare a carico della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative la restante quota pari ad € 13.766,24 (totale risorse mantenute pari ad € 226.000);

- di approvare le ipotesi di accordo di cui ai verbali n. 1/2019 avente oggetto: “Contratto integrativo economico anno 2018. Destinazione del Fondo anno 2018” e n. 2/2019, avente ad oggetto “Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena – Giuridico 2019-2020” sottoscritti, in via preliminare, dall'Amministrazione, dalle RSU del Comune di Modena e dalle OO.SS. di categoria, in data 11.4.2019 che, in allegato, formano parte integrante della presente deliberazione;

- di dare atto:

= che il Collegio dei Revisori con il verbale, assunto a protocollo n. 121083 del 26.4.2019 e posto agli atti del Settore Risorse umane e strumentali, esprime parere favorevole alle ipotesi di contratto sopra citate e attesta la compatibilità finanziaria del Contratto integrativo economico 2018 con i vincoli del bilancio comunale, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 21.5.2018;

= che le risorse del Fondo, compresi i relativi contributi previdenziali ed assistenziali, sono previste nei capitoli di spesa del personale del Bilancio di previsione 2019 finanziati con l'applicazione dell'avanzo d'amministrazione 2018;

- di autorizzare, in rappresentanza dell'Amministrazione, i componenti della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva degli accordi di cui trattasi;

- di dare atto inoltre che il presente accordo sarà inviato all'ARAN e al CNEL in base a quanto stabilito dall'art. 55 comma 5 della L. 150/2009.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di procedere all'attuazione dei contratti in oggetto;

Visto l'art. 134 c. 4 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

D e l i b e r a

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Sindaco  
MUZZARELLI GIAN CARLO

Il Vice-Segretario Generale  
MARCHIANO' LUISA



**Comune di Modena**  
**Settore Risorse Umane e Strumentali**

**Verbale di accordo N° 1 /2019**

**P.G. 108253/2019**

**PRE-INTESA**

**Contratto integrativo economico anno 2018**  
**Destinazione del Fondo anno 2018**

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e le R.S.U. del Comune di Modena

Richiamato l'accordo n. 7/2018 avente ad oggetto "Contratto integrativo normativo anno 2018" (Allegato 1 al presente accordo) con cui sono stati definiti la disciplina e i criteri per il riconoscimento delle quote di salario accessorio;

Considerato che nel corso dell'anno 2017 l'Amministrazione Comunale è stata oggetto di verifica amministrativo-contabile da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze e che, in data 27.3.2018, è pervenuta la Relazione sulla verifica stessa e che non si è ancora conclusa da parte del Ministero stesso la complessa procedura di valutazione delle controdeduzioni inviate dal Comune di Modena;

Preso atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 736 dell'11/12/2018, successivamente integrata con deliberazione n. 85 del 26.2.2019, ha definito gli indirizzi per la costituzione e la destinazione del Fondo 2018, dando nel contempo indicazioni alla delegazione trattante di tenere conto, a titolo cautelativo, dei rilievi mossi dal MEF

**Preso atto**

- I. che il Fondo complessivo da destinare alla contrattazione integrativa dell'anno 2018 ammonta ad euro 7.003.721,39 (determinazione dirigenziale n. 683/2019), comprensivo delle risorse che non incidono sul limite di cui alle norme di legge vigenti;
- II. che le destinazioni di parte fissa, già previste per effetto di disposizioni del CCNL o di precedenti accordi, risultano le seguenti:
  - fondo Progressioni Economiche Orizzontali: euro 1.824.200,44, a cui si aggiungono euro stimati 125.000 a titolo di progressione economico orizzontale con decorrenza 1.9.2018 (come da punto a) dell'accordo n. 7/2018), per un totale di 1.949.200,44
  - fondo Indennità di Comparto: euro 728.909,04
  - indennità di qualifica D3: euro 22.594,53
  - passaggi di qualifica: euro 6.001,83
  - indennità aggiuntiva educatrici e insegnanti: euro 67.986,33
  - indennità varie (turno, reperibilità, maggiorazioni): euro 677.404,31
  - indennità anno scolastico educatrici: euro 75.287,24

- incentivi per procuratorie compensate: euro 13.450,14
- incentivi per procuratorie cause vinte: euro 4.819,35
- incentivi per funzioni tecniche – art. 113, c. 2 D. Lgs n. 50/2016: euro 120.319,72 da riconoscere solo a seguito della sottoscrizione di uno specifico accordo, attualmente in fase di confronto, presentata dall'Amministrazione Comunale alle OO.SS. in data 16.11.2018, e nel rispetto delle norme vigenti.

per un totale di euro 3.665.972,93

- III. che le risorse da destinare con il presente accordo risultano, quindi, teoricamente pari a euro 3.337.748,46;
- IV. che, a titolo cautelativo in considerazione della verifica ispettiva da parte del MEF, vengono conservate come economie, e pertanto non distribuite, risorse pari a euro 212.233,76 da trasferire sul Fondo 2019, considerato che una quota pari ad euro 13.766,24 verrà accantonata a carico della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (totale risorse pari ad euro 226.000); dette risorse sono state calcolate in modo tale da garantire il recupero di una intera annualità (sommando le risorse accantonate nel 2017), nell'ipotesi in cui non vengano accolte le controdeduzioni dell'Amministrazione rispetto all'art. 15 c. 5 del precedente CCNL;
- V. che per quanto esposto al punto IV) le risorse da destinare col presente accordo ammontano pertanto a euro 3.123.663,50;
- VI. che da parte dell'Amministrazione Comunale sono state destinate al Fondo una quota di risorse facoltative ex art. 67 comma 3 del CCNL del 21.5.2018, comprensive di risorse ex art. 208 D. Lgs. n. 285/1992 (Codice della strada) pari a 530.000 a cui si aggiungono 201.300 per il finanziamento di obiettivi dell'Ente a forte impatto sulla città per garantire maggiori efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza, migliorandone la qualità e comprimendo i tempi di attesa (per un totale di euro 731.300)
- VII. che le risorse da destinare alla retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa non sono inserite nell'importo sopra indicato ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018

### **Concordano**

di definire che le risorse disponibili del Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2018 vengano destinate come segue:

**a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (di cui al punto b) dell'accordo n. 7/2018):**

le parti concordano di destinare a tale istituto la quota di euro 1.987.928,64.

Tale importo potrà essere integrato dai risparmi di cui al presente punto a) e di cui ai successivi punti b) e d). L'importo sarà destinato sulla base dei criteri e delle modalità definiti nell'accordo n. 7/2018 "Contratto integrativo normativo anno 2018".

a.I) trattamenti accessori del personale correlati agli obiettivi di cui all'art 67, comma 5 lettera b)

Gli incentivi correlati a tali obiettivi saranno distribuiti al personale coinvolto nei singoli obiettivi, come attestato negli appositi strumenti di programmazione e come indicato nelle delibere sopra richiamate in base a i seguenti criteri

1. avere ottenuto - con riferimento all'anno 2018- una valutazione della prestazione individuale almeno pari a 80 punti
2. in relazione al fattore contrattuale della categoria giuridica di appartenenza

<b>A</b>	100,00
<b>B</b>	100,00
<b>B3</b>	108,99
<b>C</b>	119,26
<b>D1</b>	134,21
<b>D3</b>	163,14

I suddetti incentivi non sono fra loro cumulabili, pertanto nel caso in cui un operatore sia coinvolto in più obiettivi percepirà il compenso relativo ad uno solo.

a.II) trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art 43 della legge 449\1997

Gli incentivi correlati a tali servizi saranno distribuiti al personale coinvolto nella realizzazione di tali attività, e rendicontati con determinazione del direttore generale, come attestato dal dirigente di settore in sede di consuntivo negli appositi strumenti di programmazione in base a i seguenti criteri:

1. avere ottenuto - con riferimento all'anno 2018- una valutazione della prestazione individuale almeno pari a 80 punti
2. in relazione al fattore contrattuale della categoria giuridica di appartenenza

<b>A</b>	100,00
<b>B</b>	100,00
<b>B3</b>	108,99
<b>C</b>	119,26
<b>D1</b>	134,21
<b>D3</b>	163,14

I suddetti incentivi non sono fra loro cumulabili, pertanto nel caso in cui un operatore sia coinvolto in più servizi verrà riconosciuto il compenso relativo ad un solo servizio.

**b) quota di produttività specifica per il personale di categoria D (di cui al punto c) dell'accordo n. 7/2018)**

Ai funzionari dell'ente viene destinata anche una quota di produttività specifica, pari a 413.600,00 euro, correlata all'esercizio di responsabilità sostanziali nei processi di settore, sulla base dei criteri e delle modalità definiti nell'accordo n. 7/2018 "Contratto integrativo normativo anno 2018".

**c) incentivi destinati agli Operatori del Corpo di Polizia Locale (di cui al punto e) dell'accordo n. 7/2018)**

**c.I) incentivi per servizi aggiuntivi**

Per l'anno 2018 a tutti operatori della Polizia Locale, anche a tempo determinato, sono corrisposti gli incentivi per servizi aggiuntivi come descritti nell'accordo n. 7/2018 con i relativi criteri di corresponsione, per un importo complessivo stimato pari a 275.440,00.

Tenuto conto delle regole fissate al punto e.I) dell'accordo n. 7/2018, si stabiliscono i valori dei servizi:

2. servizio serale: istruttori di P.M. 17,60 euro per servizio; istruttori direttivi di P.M. e Funzionari di P.M. 26,40 euro per servizio
3. servizio notturno interno: istruttori di P.M. 44 euro; istruttori direttivi di P.M. euro 88 fino ad un massimo di 16 e per servizi ulteriori 52,80 euro a servizio;
4. servizio notturno esterno: istruttori di P.M. 79,20 euro; istruttori direttivi di P.M. e funzionari di P.M. 88 euro;



5. servizio festivo diurno: istruttori di P.M., istruttori direttivi di P.M. e funzionari di P.M. 17,60 euro per servizio.

Eventuali risparmi confluiscono nella quota di cui al punto c III)

**c.II) incentivo per funzioni di PG per alcuni istruttori di PM – Art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999 (di cui al punto e.II) dell'accordo n. 7/2018)**

Sulla base di quanto previsto nell'accordo n. 7/2018, agli istruttori di P.M. che svolgono funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria, viene corrisposta la quota annua di euro 147,50.

**c.III) quota di produttività specifica per il personale di PM (di cui al punto e.III) dell'accordo n. 7/2018)**

Sulla base di quanto indicato nell'accordo n. 7/2018, viene prevista una quota produttività specifica per gli operatori del Corpo, pari a 141.680,00 euro, compreso l'incentivo per funzioni di PG di cui al precedente punto cII).

**d) compensi rivolti ad una parte di personale di cat. A, B1, B3 e C, per attività svolte in condizioni disagiate e particolari responsabilità assegnate (di cui ai punti f), g), e i) dell'accordo n. 7/2018)**

Sulla base di quanto previsto nell'accordo n. 7/2018, sono riconosciuti i disagi riportati nell'Allegato 2 al presente contratto, che individua le singole figure e gli importi annui di riferimento, per un totale stimato in euro 240.604,90.

Rientrano in questi compensi le indennità per il personale coinvolto nel Prolungamento Estivo nei Nidi e nelle Scuole Infanzia Comunali nelle prime due settimane del mese di luglio, come da Protocollo d'intesa prot. n. 20292 del 9.2.2017 e successiva integrazione, pari ad euro 27.000.

**e) indennità di rischio (di cui al punto h) dell'accordo n. 7/2018)**

L'indennità di rischio è corrisposta alle tipologie di dipendenti elencate al punto h) dell'accordo n. 7/2018, per un importo complessivo annuo di euro 35.697,83

**f) compensi destinati al personale addetto al Servizio Tributi**

Il compenso netto incentivante è previsto in euro 3.864,12 e i dipendenti destinatari sono tutti gli addetti del servizio tributi impegnati in programmi di accertamento, con contratto a tempo indeterminato o con assegnazione temporanea per tutto l'anno 2018 – senza distinzione tra singoli tributi.

**g) risorse rimanenti**

le risorse rimanenti, dopo aver definito le suddette destinazioni, unitamente ai risparmi derivanti dal pagamento di eventuali ricorsi di cui al punto a) saranno destinate al Fondo 2019. Tali importi si sommano alle risorse pari a 212.233,76 euro di cui al punto IV) delle premesse.

**h) Compensazioni - Coefficienti di assorbimento**

Il compenso incentivante la produttività di cui alla precedente lett. a) viene correlato, nei casi, eventuali, di corresponsione di incentivi per la progettazione (art. 93 del D. Lgs. n. 163/2006 fino al 19.04.2016), per funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 dal 20.04.2016) o di altri incentivi ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL del 21.5.2018, con i parametri di assorbimento di seguito specificati:

- da 0 a 500 euro – nessun assorbimento
- da 501 a 2.065 euro - assorbimento del 10% della quota di produttività
- da 2.066 a 3.615 euro - assorbimento del 25% della quota di produttività
- da 3.616 a 5.164 euro - assorbimento del 45% della quota di produttività
- oltre i 5.164 euro - assorbimento del 65% della quota di produttività

La somma tra gli incentivi pagati al dipendente e la quota di produttività rimanente dopo gli assorbimenti effettuati, non può essere inferiore all'importo iniziale della produttività spettante al dipendente.

**i) Progressioni economiche orizzontali – Integrazione e precisazione**

Con riferimento al punto a) dell'accordo n. 7/2018, in caso di ulteriore parità una volta applicati i criteri definiti, in via sperimentale per l'anno 2018 e considerato che dalle prime verifiche sembrerebbe presente un numero esiguo di casi, si concorda di ammettere alla progressione economica orizzontale tutti i dipendenti che risultino a parimerito con l'ultimo ammesso.

=====

Sulla base di quanto definito nei sopra citati punti da **a)** ad **f)**, le parti si danno atto che il Fondo 2018 risulta indicativamente destinato come da **Allegato 3**, che comprende anche le destinazioni di parte fissa, fatti salvi gli importi precisi che deriveranno dai vari pagamenti.

**L'amministrazione comunale, le OO.SS. e le R.S.U. concordano altresì**

- che, fino alla definizione della nuova disciplina delle p.o si sensi del nuovo CCNL, gli importi dell'indennità di posizione degli incaricati di posizione organizzativa risultano i seguenti:

**Valore fascia (in Euro)**

fascia I 12.911,47

fascia II 12.498,20

fascia III 10.793,90

fascia IV 9.089,60

fascia V 6.817,20

- che, fino a nuovo accordo, il pagamento delle procuratorie avviene sulla base dell'accordo n. 6/2015 [Accordo relativo alla corresponsione delle "Procuratorie" al personale dell'Avvocatura Civica], tenuto conto dei rilievi contenuti nella relazione di verifica del Mef;

Modena, 11 aprile 2019

**Per l'Amministrazione**

Dott. Giuseppe Dieci *firmato*

Dott.ssa Lorena Leonardi *firmato*

Dott.ssa Susetta Sola *firmato*

**Per le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali**

FP - CGIL *firmato*

CISL - FP *firmato*

UIL - FPL /

CSA - Regioni e Auton. Locali *firmato*

RSU *firmato*



**Comune di Modena**  
**Settore Risorse Umane e Strumentali**

**Verbale di accordo N° 7 /2018**

**P.G. 209722 /2018**

**Contratto integrativo normativo anno 2018**

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e le R.S.U. del Comune di Modena

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 21.5.2018;

Considerata l'opportunità di definire i criteri generali di riconoscimento degli istituti di destinazione del Fondo 2018, in attesa della sottoscrizione del Contratto Integrativo per l'anno 2018;

Richiamato il avente ad oggetto "Contratto integrativo anno 2017: destinazione provvisoria del fondo anno 2017 con riferimento al prolungamento estivo negli Asili Nido e nelle Scuole Infanzia comunali e all'evento Modena Park 2017" con cui è stato definito di destinare parzialmente le risorse del Fondo 2017, erogando ai dipendenti interessati un acconto pari al 50% dell'incentivo spettante per il servizio reso, tra l'altro, in occasione del prolungamento estivo a.s. 2017-2018;

Richiamati il Protocollo d'intesa sottoscritto in data 9.2.2017 e l'ulteriore Protocollo integrativo del 30.3.2017 relativi all'avvio in via sperimentale, per due, del servizio di prolungamento estivo negli Asili Nido e nelle Scuole Infanzia comunali a partire dall'anno scolastico 2016/2017, allegati al Verbale di accordo n. 1 del 18.1.2018;

Condivise l'opportunità e l'importanza di avviare un nuovo percorso di progressioni economiche orizzontali;

**Concordano la disciplina relativa ai criteri dei seguenti istituti:**

**a) Progressioni economiche orizzontali: criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

Ai fini della progressione economica orizzontale con decorrenza 1.09.2018:

- il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ivi compresa l'anzianità maturata in altri enti per effetto di mobilità (art. 16 CCNL 21.5.2018).
- deve essere stato valutato in relazione alla performance individuale negli anni 2015-2016-2017; per il personale venuto in mobilità si acquisiscono le valutazioni dell'ente di prove-

nienza, le quali saranno di volta parametrare a quelle vigenti nel Sistema di valutazione del Comune di Modena;

- deve risultare in servizio l'1.09.2018
- sono esclusi i dipendenti di categoria D posti in aspettativa a seguito di conferimento di incarichi dirigenziali.

La progressione economica, nel limite delle risorse ad essa destinata, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;

Per l'anno 2018, fatta salva l'effettiva disponibilità delle risorse necessarie, viene stabilita una quota di progressioni economiche differenziata per ciascuna posizione economica nell'ambito di tutte le categorie giuridiche come segue:

33% per le prime posizioni economiche  
 33% per le seconde posizioni economiche  
 31% per le terze posizioni economiche  
 29% per le quarte posizioni economiche  
 27% per le quinte posizioni economiche  
 25% per le seste posizioni economiche

Per l'anno 2018, l'attribuzione della progressione orizzontale avviene attraverso la predisposizione di graduatorie relative a ciascuna posizione economica all'interno delle categorie giuridiche, realizzate:

- in base alla media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2015-2016-2017, come definita nel Sistema di valutazione vigente;
- In base alla esperienza professionale acquisita, prendendo a riferimento l'anno dell'ultima progressione economica effettuata, anche eventualmente presso ente di provenienza nei casi di mobilità
- secondo il seguente schema di punteggi:

<b>Media della valutazione individuale relativa al triennio 2015-2016-2017/anno dell'ultima peo</b>	Media della valutazione del triennio compresa fra 105,1 e 120	Media della valutazione del triennio compresa tra 105 e 90	Media della valutazione del triennio inferiore a 90
Ultima peo fatta da 1.1.2009 in avanti	9	6	3
Ultima peo fatta prima dell'1.1.2009 o mai effettuata	11	8	5

Per gli incaricati di posizione organizzativa le valutazioni saranno riparametrate come segue:

- punteggio da 110,1 a 120 = 120
- punteggio da 100,1 a 110 = 110
- punteggio da 90,1 a 100 = 100
- punteggio da 80,1 a 90 = 90
- punteggio fino a 80 = 80

Nel caso di un punteggio complessivo a pari-merito, si procede a valutare l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento in relazione all'anzianità di servizio maturata presso il Comune di Modena del singolo dipendente; in caso di ulteriore parità, sarà presa in considerazione l'anzianità nella categoria giuridica.

Per i dipendenti venuti in mobilità si considerano anche le anzianità maturate presso gli enti di provenienza.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno 2018.

## **b) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (premi individuali)**

L'importo della produttività viene erogato sulla base dei seguenti criteri e modalità:

### **b.I) destinatari degli incentivi di produttività**

1. L'incentivo di produttività può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 2 mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti. Anche per le assunzioni in corso di anno sono necessari minimo 60 giorni netti di effettivo servizio prestato, indipendentemente dai giorni lordi di presenza in servizio.

Per le cessazioni avvenute in corso d'anno e per il personale comandato presso altri enti che rientra nel Comune di Modena, i giorni minimi netti di presenza in servizio vengono calcolati in relazione ai giorni lordi dovuti, mantenendo la stessa proporzione di 60 giorni netti rispetto ai 360 lordi.

2. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è essere stati in servizio nell'anno di riferimento almeno dal 15-1 al 30-12 (giorni lordi); anche per questi tempi determinati vale il requisito di almeno 2 mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio.

3. E' escluso il personale a tempo determinato a cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.

4. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio a tempo determinato vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.

5. Gli insegnanti scuola infanzia e gli educatori a tempo determinato devono avere un contratto annuale che cominci entro il 30-9 dell'anno precedente a quello di riferimento con un incarico pari almeno a 25 ore settimanali. Per questi tempi determinati vale il requisito di almeno 2 mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio.

6. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di produttività da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento.

7. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art.5 del CCNL quadro del 7.8.1998 viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.1.2004.

### **b.II) correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di produttività**

1. L'erogazione degli incentivi di produttività può essere fatta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni dirigente di settore, avvalendosi eventualmente dei suoi collaboratori, procede a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale come definita nella deliberazione della giunta comunale n. 233/2011 e successive modificazioni.

2. La scheda di valutazione, articolata in 3 aree, produce un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 120 punti.

3. La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività risulta essere la seguente:

fino a punti 60 nessun incentivo  
 punti 70 premio base = X  
 punti 80 premio base + 15%  
 punti 90-100 premio base + 30%  
 punti 110-120 premio base + 40%

### **b.III) modalità di individuazione del valore delle quote di produttività**

1. L'individuazione del valore della X avviene a consuntivo del processo di valutazione.
2. Ogni dirigente di settore procede con la valutazione del personale afferente il settore con il vincolo di attribuzione dei punteggi 110 e 120 ad un massimo del 40% del personale del settore. Il suddetto limite del 40% viene calcolato con riferimento al numero complessivo di personale che è stato presente nell'anno di riferimento in quel settore. Ciò significa che al massimo al 40% del personale di ciascun settore potrà essere attribuita la quota più alta del premio di produttività pari a X+40%. Se un dipendente nel corso dell'anno di riferimento ha cambiato settore, sarà conteggiato, anche ai fini della determinazione del 40%, nel settore in cui ha svolto più mesi di servizio; nel caso in cui i mesi di servizio risultassero pari, sarà conteggiato nell'ultimo settore in cui ha svolto servizio. Per quanto concerne i periodi di servizio alle dipendenze dell'Ente inferiori all'anno per effetto di cessazioni e assunzioni, le quote di produttività saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi. L'attribuzione dei punteggi 110 e 120 negli anni passati non può costituire alcun automatismo per le successive valutazioni.
3. La somma di tutte le valutazioni di tutti i settori definisce, per ciascuna categoria giuridica, il numero di personale collocato nelle diverse fasce di punteggio sopra definite. Tali numeri vengono ponderati in primo luogo con il seguente fattore di correlazione contrattuale relativo a ciascuna categoria giuridica:

#### **fattore di correlazione contrattuale**

<b>Categoria giuridica</b>	
<b>A</b>	100,00
<b>B</b>	100,00
<b>B3</b>	108,99
<b>C</b>	119,26
<b>D1</b>	134,21
<b>D3</b>	163,14

In secondo luogo, i risultati ottenuti vengono ponderati con il fattore di correlazione merito-premio, come descritto al precedente punto **b.II)**:

#### **fattore di correlazione merito-premio**

<b>Punteggio di valutazione</b>	
<b>0-60</b>	zero premio
<b>70</b>	premio base
<b>80</b>	premio base + 15%
<b>90-100</b>	premio base + 30%
<b>110-120</b>	premio base + 40%

Si ottiene in questo modo un totale complessivo di quote ponderate.

Tale numero viene utilizzato quale divisore della quota di risorse decentrate destinata agli incentivi di produttività; il risultato individua il valore del premio base X per la categoria giuridica A; il premio base X della categoria A ponderato con il fattore correttivo contrattuale definisce il valore del premio base X di ciascuna categoria giuridica; a loro volta, i singoli premi base X di ciascuna categoria giuridica ponderati con il fattore di correlazione merito-premio definiscono i valori dei premi di produttività correlati alle differenti fasce di punteggio di valutazione della performance individuale.

#### **b.IV) mobilità interne all'Ente**

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, il dirigente di settore a cui viene inviato il tabulato con il nome del dipendente interessato a tale eventualità, deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

#### **b.V) assenze e part-time**

Nell'erogazione degli incentivi in oggetto non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze (ivi compresi i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale - art. 9 comma 3 del D. Lgs n. 150/2009), è il dirigente che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi (area 2 della scheda di valutazione), senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva la salvaguardia delle assenze per infortunio - art. 38 del CCNL del 21.5.2018), lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi (area 3 della scheda di valutazione) prescinde dal profilo orario. Non è quindi possibile attribuire, con riferimento all'area 3 della scheda, un punteggio più basso in relazione al profilo orario del dipendente valutato.

#### **b.VI) mansioni superiori**

Nel caso in cui a un dipendente nel corso dell'anno vengano attribuite le mansioni di categoria giuridica superiore, la quota di produttività generale corrispondente alla valutazione data per la categoria giuridica di appartenenza, per il periodo in oggetto, sarà successivamente proporzionata al valore della quota della categoria giuridica per la quale sono state attribuite le mansioni superiori; inoltre, nel caso in cui a un dipendente di categoria C vengano attribuite le mansioni superiori della categoria D, la sua valutazione verrà correlata, per il periodo di riferimento, anche all'erogazione della quota specifica di produttività dei funzionari di cui al successivo punto c).

#### **b.VII) consegna delle schede di valutazione e ricorsi**

Le schede di valutazione saranno tassativamente consegnate al dipendente tramite colloquio individuale, nel corso del quale il dirigente o suo delegato deve illustrare nel dettaglio al dipendente i fattori che hanno portato ad attribuire i relativi punteggi.

I dipendenti possono presentare ricorso avverso la valutazione al Dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale e richiedere un colloquio finalizzato alla discussione delle motivazioni dei ricorsi, in cui parteciperanno il dirigente di settore ed il diretto responsabile della persona interessata. Il dipendente può richiedere la presenza di un rappresentante sindacale non dipendente dell'Ente.

L'eventuale accoglimento dei ricorsi non può comunque comportare in ciascun settore il superamento della quota del 40% delle valutazioni pari a 110-120 punti, correlate al valore del premio di produttività generale pari a X+40%.

Infine, l'eventuale accoglimento dei ricorsi non determina un ricalcolo del valore della X. Le somme per i ricorsi viene ricavata dal risparmio che si genera per effetto della minor spesa derivante dal personale cessato e assunto in corso d'anno, a seguito dei pagamenti degli incentivi in oggetto.

### **c) quota di produttività specifica per il personale di categoria D**

Ai funzionari dell'ente viene destinata anche una quota di produttività specifica, correlata all'esercizio di responsabilità sostanziali nei processi di settore.

#### **c.I) destinatari di tale incentivo sono:**

- tutti i dipendenti di categoria D a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno due mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti;
- per le cessazioni in corso d'anno, i giorni minimi di presenza in servizio vengono calcolati in proporzione ai giorni lordi dovuti;
- i dipendenti a tempo determinato con un contratto di lavoro di almeno 12 mesi ed in servizio dal 1 gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, a cui non sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori;
- per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato i mesi di servizio a tempo determinato vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio;
- anche per i tempi determinati vale il requisito di almeno 2 mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio nel corso dell'anno rispetto ai 360 giorni dovuti, i quali vengono proporzionati nei casi di giorni lordi inferiori ai 360;
- ai dipendenti di categoria D comandati e distaccati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo da parte degli enti medesimi, viene erogato il premio base relativo all'incentivo in oggetto;
- ai lavoratori di categoria D che fruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998 viene erogato il premio base relativo all'incentivo in oggetto, ai sensi dell'art.39 del CCNL 22.1.2004;

#### **c.II) modalità di individuazione del valore delle quote**

Per la quantificazione e distribuzione di tale incentivo, il riferimento è il punteggio ottenuto da ciascun funzionario dell'Ente nella scheda di valutazione della performance individuale, utilizzato anche ai fini dell'erogazione dell'incentivo di produttività generale di cui al punto **b.II)**.

Per quanto concerne tale quota di incentivo, il fattore di correlazione merito – premio, cioè tra il punteggio di valutazione ottenuto e il valore di premio attribuito, è il seguente:

#### **fattore di correlazione merito-premio**

<b>Punteggio di valutazione</b>	
<b>0-60</b>	zero premio
<b>70</b>	zero premio
<b>80</b>	60% del premio base
<b>90</b>	premio base
<b>100</b>	premio base + 40%
<b>110</b>	premio base + 70%
<b>120</b>	premio base + 90%



Anche in questo caso, il calcolo del valore effettivo della X viene stabilito annualmente, a consuntivo del processo di valutazione, come precedentemente illustrato, ad esclusione dell'applicazione del fattore correttivo contrattuale e quindi indipendentemente dall'appartenenza alla categoria giuridica D1 o D3.

Relativamente anche a questa parte di incentivo, per quanto concerne i periodi di servizio alle dipendenze dell'Ente inferiori all'anno per effetto di cessazioni e assunzioni, le quote di produttività saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi.

#### **d) retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

La retribuzione di risultato relativa all'anno 2018 viene corrisposta agli incaricati di posizione organizzativa dopo l'attuazione del processo di valutazione, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale come definita nella deliberazione della giunta comunale n. 233/2011 e successive modificazioni, ed in base ai seguenti criteri:

1. il suddetto compenso viene erogato a meno di dichiarazione del dirigente responsabile, che attesta l'impossibilità della valutazione del raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata dal servizio dell'incaricato di posizione organizzativa.

2. la correlazione tra il punteggio di valutazione e il premio di risultato risulta essere la seguente:

fino a punti 79,9 nessun incentivo

punti 80-89,9 premio base = X

punti 90-99,9 premio base + 25%

punti 100-109,9 premio base + 50%

punti 110-120 premio base + 75%

3. l'individuazione del valore della X avviene a consuntivo del processo di valutazione ed una volta determinata la destinazione dei fondi, in base al medesimo meccanismo descritto al punto **b.III)** del presente accordo ed indipendentemente dalla categoria giuridica di appartenenza;

4. ogni dirigente di settore procede con la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa con il vincolo di attribuzione dei punteggi 110 e 120 ad un massimo del 40% rispetto al totale di Ente degli incaricati di posizione organizzativa: ciò significa che massimo al 40% degli incaricati di posizione organizzativa può essere attribuita la quota più alta del premio di produttività pari a X+75%. Il suddetto limite del 40% viene calcolato con riferimento al numero complessivo di incaricati di posizione organizzativa che sono stati presenti nell'anno di riferimento, con riferimento all'attuale assetto direzionale;

5. per quanto concerne i periodi di incarico di posizione organizzativa inferiori all'anno, le quote di premio di risultato saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi;

6. se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, come in alcuni casi correlati alla riorganizzazione dell'assetto direzionale, il dirigente di settore attuale deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto;

7. le schede di valutazione vanno consegnate agli incaricati di posizione organizzativa tramite colloquio individuale;

8. gli incaricati di posizione organizzativa possono presentare ricorso avverso la valutazione al dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione; l'eventuale accoglimento dei ricorsi non può comunque comportare il superamento della quota del 40% delle valutazioni pari a 110-120 punti, correlate al valore del premio di produttività generale pari a X+75%; infine, l'eventuale accoglimento dei ricorsi non determina un ricalcolo del valore della X.

Eventuali risparmi generati per effetto della minor spesa derivante dal personale cessato ed assunto in corso d'anno, saranno ridistribuiti automaticamente agli incaricati di posizione organizzativa, sulla base delle singole quote ottenute.

## **e) incentivi destinati agli Operatori del Corpo di Polizia Municipale**

### **e.I) incentivi per servizi aggiuntivi**

Per l'anno 2018 agli operatori della Polizia Municipale sono corrisposti degli incentivi per l'effettuazione dei seguenti servizi aggiuntivi, con riferimento alle attività di sicurezza stradale, sicurezza urbana e tutela del consumatore.

1. servizio serale: per l'effettuazione di servizi serali (P 19-1) superiori al sesto, viene corrisposto agli istruttori di P.M. un incentivo per ogni servizio e agli istruttori direttivi di PM un altro di importo diverso. Quando il servizio coinvolge, in via occasionale e per motivi di necessità, i funzionari di P.M., è corrisposto lo stesso incentivo corrisposto agli istruttori direttivi di P.M. senza alcun debito turni.

2. servizio notturno interno: per l'effettuazione dei servizi notturni interni, intendendosi quelli in cui almeno 4 ore su 6 siano svolte nella fascia oraria 1-7 (compreso il turno 22-4), fin dal primo servizio viene corrisposto agli istruttori di P.M. un incentivo e agli istruttori direttivi di PM un altro di importo diverso fino ad un massimo di 16; i servizi ulteriori saranno remunerati con un incentivo di importo inferiore;

3. servizio notturno esterno: per l'effettuazione dei servizi notturni esterni, intendendosi quelli in cui almeno 4 ore su 6 siano svolte nella fascia oraria 1-7 (compreso il turno 22-4), fin dal primo servizio viene corrisposto agli istruttori di P.M. un incentivo e quando il servizio coinvolge in via occasionale e per motivi di necessità gli istruttori direttivi di PM e i funzionari di PM, ai medesimi è corrisposto un diverso incentivo fin dal primo servizio;

4. servizio festivo diurno: per l'effettuazione di servizi festivi superiori al quarto, agli istruttori di PM e agli istruttori direttivi di PM viene corrisposto un incentivo per servizio. Quando il servizio coinvolge, in via occasionale e per motivi di necessità, i funzionari di PM, è corrisposto lo stesso incentivo, con le suddette modalità, senza alcun debito turni.

### **Criteri di corresponsione:**

In funzione del conteggio dei turni effettuati e della corresponsione dell'incentivo, per servizio "effettivamente svolto" s'intende una prestazione di almeno 5 ore per turno (di 6 ore). Nei casi di dipendenti che fruiscono dell'istituto dell'allattamento, per servizio "effettivamente svolto" s'intende una prestazione di almeno 4 ore per turno, sempre di 6 ore.

Gli incentivi non sono tra loro cumulabili per singolo servizio svolto e, in caso di sovrapposizione, si corrisponde l'incentivo con importo più favorevole per il personale.

Qualora il servizio sia svolto non in turno ordinario concorre comunque alla formazione del debito turni.

Per il personale assunto o cessato nel corso dell'anno o distaccato dalla mansione per inidoneità e per il personale in part – time verticale, orizzontale e misto, i debiti vengono riproporzionati con eventuale arrotondamento all'intero superiore o inferiore.

Nel caso in cui per i servizi di cui ai punti precedenti, sia previsto il pagamento, da parte dell'ex Prefettura, dell'indennità di ordine pubblico stabilita nelle apposite ordinanze del Questore per servizi minimi di 4 ore, i relativi incentivi sono maggiorati del corrispondente importo, da pagarsi successivamente al rimborso da parte dell'ex Prefettura .

Il personale a cui siano state attribuite le mansioni superiori ha il trattamento corrispondente alla categoria superiore.

I turni effettuati a seguito di chiamata in servizio durante la reperibilità rientrano nel calcolo degli incentivi in oggetto.

Eventuali risparmi confluiscono nella quota di cui al punto **e.III)**.

### **e.II) incentivo per funzioni di PG per alcuni istruttori di PM**

In considerazione del dispositivo della deliberazione di G.C. n.646/2006, agli istruttori di PM che continuano a svolgere, ad esaurimento, funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria, viene corrisposto un incentivo.

L'incentivo in oggetto viene corrisposto tenendo conto della presenza in servizio con esclusione delle assenze relative a:

- malattie correlate a infortunio, causa di servizio, ricovero/day hospital, patologie che richiedono terapie salvavita (comma 1 art. 71 della Legge 133/2008)
- astensione obbligatoria (ivi compresa la gravidanza anticipata) e allattamento
- distacchi, permessi e aspettative sindacali
- assemblee sindacali retribuite
- testimonianze in giudizio

Per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale il compenso è proporzionato alla prestazione.

### **e.III) quota di produttività specifica per il personale della PM**

In considerazione della particolare rilevanza che l'Amministrazione Comunale ha assegnato ai progetti previsti nel P.E.G. del settore della Polizia Municipale (obiettivi n. OE0274, OE0275 e OE0277), viene prevista una quota produttività specifica per gli operatori del Corpo.

Tale incentivo viene assegnato:

- a tutti i Funzionari di PM
- agli Istruttori di PM ed Istruttori direttivi di PM, purché nel corso dell'anno abbiano rispettato lo svolgimento di almeno 13 turni di pattuglia tra festivi e serali e notturni, riproporzionati per gli operatori a part-time, per i mesi di esonero degli operatori autorizzati e in caso di assenze per terapie salvavita o infortuni superiori a 40 giorni.

Il personale a cui siano state attribuite le mansioni superiori ha il trattamento corrispondente alla categoria superiore.

Gli operatori che corrispondono ai requisiti ottengono l'incentivo sulla base del punteggio ottenuto con la scheda di valutazione di cui al precedente punto **b.II)**.

Il calcolo delle singole quote di incentivo verrà pertanto effettuato sulla base di una ponderazione delle distribuzioni delle valutazioni con il fattore di correlazione contrattuale relativo a ciascuna categoria giuridica di cui al punto **b.III)** del presente accordo e con il seguente fattore di correlazione merito-premio:

#### **fattore di correlazione merito-premio**

<b>0 – 60</b>	nessun premio
<b>70- 80</b>	Premio standard x
<b>90- 100</b>	x + 10%
<b>110-120</b>	x + 20%

Gli eventuali risparmi che si generano per effetto della minor spesa derivante dal personale cessato e assunto in corso d'anno, a seguito dei pagamenti degli incentivi di cui al punto e), dopo il pagamento degli effetti dei ricorsi di cui al punto **b.VII)**, vengono ripartiti in maniera proporzionale alle quote ottenute.

**f) Prolungamento Estivo nei Nidi e nelle Scuole Infanzia Comunali per le prime due settimane del mese di luglio (Protocollo d'Intesa del 9.12.2017 e successiva integrazione)**

Si prevede di erogare un incentivo, da destinare anche al personale a tempo determinato che ha svolto il servizio, sia con il profilo docente che ausiliario nei primi 15 giorni di luglio 2018, sulla base delle giornate di effettivo servizio prestato e proporzionato alla prestazione oraria.

**g) incentivi destinati al personale tecnico cat. D, per la responsabilità collegata ad interventi per la gestione del servizio “emergenza neve”**

Gli incentivi di cui sopra vengono erogati in base a due criteri:

- gravosità interventi urgenti non programmati fuori orario di lavoro;
- piano neve: per i periodi dal 1.1.2018 al 15.4.2018 e dal 15.11.2018 al 31.12.2018 si prevede un importo annuo per la disponibilità ed altri importi per intervento, distinguendo tra interventi diurni e notturni.

**h) indennità di rischio**

L'indennità di rischio è corrisposta mensilmente.

L'indennità è stata corrisposta ai seguenti dipendenti:

- operatori di cat. A, B1 e B3 addetti a mansioni di tipo operaio, o ad attività di manutenzione, o di facchinaggio o agli allestimenti di iniziative
- tecnici di cat. C che intervengono direttamente sui cantieri o per attività di manutenzione
- operatori addetti alle notifiche di atti (cat. B1 e C), tranne gli operatori di Polizia Municipale
- operatori di servizio di cat. A e B1 che guidano sistematicamente l'auto per motivi di servizio
- autisti di scuola bus, cat. B3
- collaboratori di cucina, cat. B3
- addetti all'assistenza di base, cat. B3

**i) compensi rivolti ad una parte di personale di cat. A, B1, B3 e C, per attività svolte in condizioni disagiate e particolari responsabilità assegnate**

Gli incentivi in oggetto sono attribuiti ad operatori a cui viene riconosciuto un disagio orario, o derivante da particolari condizioni organizzative, o a cui sono attribuite particolari responsabilità.

**i.I) destinatari**

L'Allegato 1 al presente contratto integrativo normativo individua le singole figure e specifica il tipo di attività.

I compensi in oggetto vengono corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in relazione alle prestazioni effettivamente svolte, alla prestazione oraria ed erogate tenendo conto della presenza in servizio con esclusione delle assenze relative a:

- malattie correlate a infortunio, causa di servizio, ricovero/day hospital, patologie che richiedono terapie salvavita (comma 1 art. 71 della Legge 133/2008)
- astensione obbligatoria (ivi compresa la gravidanza anticipata) e allattamento
- distacchi, permessi e aspettative sindacali
- assemblee sindacali retribuite
- testimonianze in giudizio

Per gli operatori in posizione di comando presso altri Enti tali compensi sono attribuiti solo su specifica e motivata richiesta dell'Ente presso cui prestano servizio.

**D) compensi destinati al personale addetto al Servizio Tributi**

I destinatari dell'incentivo sono tutti gli addetti del servizio tributi impegnati in programmi di accertamento, con contratto a tempo indeterminato o con assegnazione temporanea per tutto l'anno 2018 – senza distinzione tra singoli tributi.

Il fondo incentivante viene quantificato come segue, e precisamente:

- la base è costituita dalle somme riscosse a titolo di recupero d'imposta (accertamenti fiscali) e riscontrabili nel bilancio del consuntivo e incassate nell'anno di competenza.
  - 1,4% da 0 a euro 1.500.000,00;
  - 2,0% oltre euro 1.500.000,00.

Il 5% di tale fondo è destinato al Funzionario Responsabile.

La distribuzione del restante 95% per i dipendenti avviene in base alla correlazione con la categoria giuridica di appartenenza e la valutazione dell'effettivo contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, comunicato al dipendente con lettera e, su richiesta, con colloquio individuale in cui si esprime il giudizio di valutazione articolato come segue: adeguato, significativo, rilevante e molto rilevante.

**L'amministrazione comunale, le OO.SS. e le R.S.U. concordano altresì**

- di sottoscrivere entro il 28.02.2019 il “Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena – Giuridico 2019-2020” con riferimento, relativamente alle progressioni economiche orizzontali, alle ipotesi già trasmesse dall'Amministrazione Comunale e tenendo presente il criterio della differenziazione delle percentuali per posizione economica, già adottato nel presente accordo;
- che, in sede di definizione dell'accordo economico verranno definiti i parametri di assorbimento e le compensazioni tra i diversi istituti previsti;
- che, fino a nuovo accordo, il pagamento delle procuratorie avviene sulla base dell'accordo n. 6/2015 [Accordo relativo alla corresponsione delle “Procuratorie” al personale dell'Avvocatura Civica], tenuto conto dei rilievi contenuti nella relazione di verifica del Mef;

Modena, 19/12/2018

**Per l'Amministrazione**

*firmato*

**Per le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali**

FP – CGIL

*firmato*

CISL – FP

*firmato*

UIL – FPL

/

CSA Regioni e Autonomie Locali

/

R.S.U

*firmato*

**DISAGIO ORARIO**

	<b>TIPOLOGIA</b>	<b>IMPORTO SINGOLO CON RIDUZIONE</b>
1	operatori di cat. B1 e C che svolgono servizio con orario articolato su sei giornate alla settimana con due rientri pomeridiani, e che non percepiscono l'indennità di turno ufficio stampa, S.M.L.)	220,00
2	operatori di cat. A, B1, B3 e C del settore Cultura, Turismo e Politiche giovanili, del servizio Sport e del servizio Economato: per l'impegno non occasionale in iniziative serali e festive (almeno 7 iniziative annue)	220,00
3	operatori di servizio cat. A ed esecutori di servizio cat. B1 che operano in uffici aperti di domenica e nei giorni festivi (almeno 7 giornate annue)	132,00
4	A.d.B. cat. B3 che operano nelle strutture protette: per la disponibilità a rientri fuori turno per copertura emergenze dovute ad assenze impreviste	disponibilità euro 61,60 + compenso in relazione alla tipologia di rientro 67,76 euro festivo e notturno, 53,68 euro festivo o notturno , 26,4 euro feriale, 13,20 euro prolungamento anticipo del turno )
5	operatori tecnici di cat. A, B1, B3 e C che svolgono servizio di reperibilità per gravosità interventi urgenti non programmati fuori orario di lavoro	35,20 euro a rientro
6	insegnanti scuola infanzia ed educatori d'infanzia cat. C: per la disponibilità ad orari particolari serali, prefestivi e festivi per attività varie (consigli, feste, aggiornamento ecc.)	176,00
7	operatori di cat. B1 e C che svolgono servizio presso il centro MoMo per il particolare orario di apertura del servizio	88,00

**CONDIZIONI DI LAVORO PARTICOLARMENTE DISAGIATE**

	TIPOLOGIA	IMPORTO SINGOLO CON RIDUZIONE
1	operatori cat. C del Servizio Anagrafe incaricato per autentica di firma a domicilio dei dichiaranti impossibilitati a causa di gravi problemi fisici, da svolgersi in orario di lavoro	176,00
2	operatori cat. B3 e C del Servizio Anagrafe per spostamenti al sabato presso la sede centrale e sostituzioni presso le sedi decentrate	176,00
3	insegnanti scuola infanzia cat. C che lavorano presso il Policlinico: per le particolari caratteristiche dell'utenza	220,00
4	collaboratori ai servizi di cucina cat. B3 che operano nei nidi: per la disponibilità a spostamenti tra i vari nidi per le sostituzioni	105,60 euro per la disponibilità + 22 euro per ogni sostituzione
5	operatori cat. A, B1, B3 e C dei seguenti uffici e servizi che presentano in modo costante un'utenza particolarmente complessa: ufficio anagrafe, ufficio stato civile, ufficio polizia mortuaria, biblioteca Delfini, ufficio assegnazione nidi e scuole infanzia, ufficio entrate e ristorazione servizi scolastici, sportelli sociali presenti nei Poli, ufficio interventi economici sociali, ufficio casa, ufficio segreteria minori, segreteria settore servizi sociali, segreteria servizio sociale di base, ufficio segreteria Sindaco e Rappresentanza (si tratta di un operatore cat. C)	220,00
6	insegnanti di scuola d'infanzia cat. C per attività di integrazione disabili e gestione gruppo classi complesse	308,00
7	operatori educativi cat. A ed esecutori educativi cat. B1 delle scuole d'infanzia, per attività di integrazione disabili e gestione gruppo classi complesse	88,00
8	educatori d'infanzia cat. C per aumento numero bambini per sezione	308,00
9	collaboratori ai servizi di cucina cat. B3, esecutori educativi cat. B1 e operatori educativi cat. A nidi d'infanzia per aumento numero bambini per sezione	88,00
10	collaboratore ai servizi di cucina cat. B3 ed esecutori addetti alla manutenzione cat. B1 che operano nelle strutture protette per le particolari caratteristiche dell'utenza	264,00 cat B3 e 176,00 cat B1
11	A.d.B. cat. B3 delle strutture protette, domiciliare, Centro Diurno Handicap per la delicatezza degli aspetti psico-fisici della relazione con l'utenza	220,00
12	operatori educativi cat. A scuole d'infanzia e nidi per la collaborazione nelle attività svolte con i bambini	176,00
13	operatori cat. A, B1, B3 e C che intervengono per il servizio neve, non in reperibilità	228,8 euro annui per disponibilità, 79,2 euro per chiamata diurna e 105,6 euro per chiamata notturna – Per il secondo turno, 114,40 euro per chiamata diurna e 158,40 euro per chiamata notturna
14	operatori di cat. B3 e C del settore Manutenzione, traffico e logistica per la gestione del centralino a supporto del servizio neve	228,8 euro annui per disponibilità, 48,4 euro per chiamata diurna e 61,6 euro per chiamata notturna – Per il secondo turno, 69,91 euro per chiamata diurna e 92,40 euro per chiamata notturna
15	esecutore amministrativo cat. B1 e collaboratore amministrativo cat. B3 servizio economato: per il disagio legato alla tipologia della prestazione	176,00

## SPECIFICHE RESPONSABILITA'

	TIPOLOGIA	IMPORTO SINGOLO CON RIDUZIONE
1	responsabilità di ufficiale di stato civile e anagrafe ed elettorale per tutti gli operatori dei Servizi demografici di cat. B3 e C	352,00
2	responsabilità funzioni di Urp per il personale dei Quartieri cat. B3 e C	352,00
3	esecutori educativi cat. B1 che nelle scuole infanzia e nei nidi costituiscono punto di riferimento per attività varie (appalti, buoni pasto, rapporti con SML)	176,00
4	educatori nidi cat.C per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità educative (progetto 0-6)	363,44
5	responsabili attività assistenziali cat. C per le nuove responsabilità legate all'accreditamento dei servizi assistenziali	220,00
6	operatori tecnici di cat. A, B1, B3 e C del settore SML per l'esercizio di responsabilità legate a funzioni polivalenti, a seguito della riorganizzazione	176,00 cat A e B1, 220,00 cat B3 e C
7	istruttori amministrativi cat. C dell'Ufficio supporto attività consiliari e atti amministrativi	220,00
8	operatori cat. A e B1 che svolgono funzioni di assistenza agli organi istituzionali o che svolgono funzioni di filtro negli uffici non a utenza complessa e che non guidano l'auto per motivi di servizio	176,00
9	operatori amministrativi di cat. B3 e C che svolgono funzioni di staff per segreterie di assessori, direttore generale e presidenza del consiglio comunale compenso annuo differenziato a seconda che si tratti di uno o più operatori	264,00 - 352,00
10	esecutori educativi cat. B1 scuole d'infanzia e nidi per le attività di sorveglianza dei bambini per brevi periodi, in caso di urgenza e/o emergenza	176,00
11	operatori cat. C che coordinano squadre operative al servizio Sport, al Centro Stampa e al Magazzino del servizio Economato	220,00
12	operatori tecnici cat. B3 dei settori ambiente e lavori pubblici e del servizio economato che controllano l'esecuzione degli interventi a gestione indiretta	220,00
13	istruttore informatico cat. C del CED - Sala macchine per le caratteristiche della tipologia della prestazione	220,00
14	personale ci cat.B3 e C che ha ricevuto nomina formale di preposto ai sensi delle norme in materia di sicurezza sul lavoro	220,00
15	personale del servizio marketing e comunicazione con posizione lavorativa collaboratore tecnico addetto alla stampa cat. B3	220,00



**DESTINAZIONI FONDO  
DIPENDENTI ANNO 2018****ALLEGATO 3**

<b>Descrizione</b>	<b>DESTINAZIONI 2018</b>
<b>DESTINAZIONI STABILI</b>	
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	1.824.200,44
Nuove progressioni economiche orizzontali	125.000,00
Fondo Indennità di Comparto	728.909,04
Indennità Qualifica D3	22.594,53
Passaggi di qualifica	6.001,83
Indennità Aggiuntiva Educatrici e Insegnanti	67.986,33
Indennità varie (turno, reperibilità, maggiorazioni)	677.404,31
Indennità anno scolastico educatrici (art. 31 comma 7 CCNL 14/9/2000)	75.287,24
<b>TOTALE DESTINAZIONI STABILI</b>	<b>3.527.383,72</b>
<b>DESTINAZIONI VARIABILI</b>	
Disagi e specifiche responsabilità cat. A B C	240.604,90
Indennità di rischio	35.697,83
Produttività	1.987.928,64
Produttività Cat. D	413.600,00
Compensi personale tecnico Cat. D	7.040,00
Incentivi Operatori P. M. per servizi e produttività specifica	417.120,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI VARIABILI</b>	<b>3.101.991,37</b>
<b>Art. 68, comma 2, lett. g)</b>	
Incentivi ICI	3.864,12
Incentivi per Funzioni Tecniche	120.319,72
Procuratorie compensate	13.450,14
Procuratorie cause vinte	4.819,35
<b>TOTALE art. 68, comma 2, lett. g)</b>	<b>142.453,33</b>
Incentivi art. 43 Legge n. 449/1997 – Servizi resi a terzi a titolo oneroso	<b>19.659,21</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONI FONDO 2018</b>	<b>6.791.487,63 7.003.721,39</b>
<b>RISORSE DA MANTENERE (rif. Deliberazione di Giunta n. 85/2019)</b>	<b>212.233,76</b>



**Comune di Modena**  
**Settore Risorse Umane e Strumentali**

**Verbale di accordo N° 2 /2019**

**P.G. 108365/2019**

**Accordo sul Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena –  
Giuridico 2019-2020**

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e le R.S.U. del Comune di Modena

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 21.5.2018;

**Concordano**

sul testo del “Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena – Giuridico 2019-2020” che, in allegato, costituisce parte integrante del presente accordo.

Modena, 11 aprile 2019

**Per l'Amministrazione**

Dott. Giuseppe Dieci *firmato*

Dott.ssa Lorena Leonardi *firmato*

Dott.ssa Susetta Sola *firmato*

**Per le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali**

FP - CGIL *firmato*

CISL - FP *firmato*

UIL - FPL /

CSA - Regioni e Auton. Locali *firmato*

RSU *firmato*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MODENA**

**GIURIDICO 2019 – 2020**

## Indice generale

1. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	3
2. Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione.....	3
3. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del decentrato stabili e variabili.....	3
4. Informazione e confronto.....	4
5. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (artt. 14 e 15 CCNL 21.5.2018).....	4
6. Progressioni economiche orizzontali: criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche 2019-2020.....	6
7. Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale.....	9
8. Trattamenti accessori del personale correlati agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5 lettera b).....	15
9. Trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.....	15
10. Organismo paritetico per l'innovazione.....	16
11. Bachecca sindacale elettronica.....	16
12. Smart working.....	17
13. Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	17
14. Orario di lavoro.....	18
15. Disciplina della trasferta.....	18
16. Reperibilità.....	18
17. Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies).....	18
18. Indennità di condizioni di lavoro .....	21
19. Polizia locale: Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	24
20. Polizia locale: Indennità di servizio esterno.....	24
21. Polizia locale: Indennità di funzione .....	26
22. Polizia locale: Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	28
23. Compensi derivanti da specifiche norme di legge.....	29
24. Formazione e previdenza complementare.....	30
25. Salute e Sicurezza.....	30

## **1. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2020, per la parte giuridica, mentre la parte economica viene disciplinata con accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo.

2. 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. Inoltre, le parti si riservano la possibilità di intervenire per eventuali modifiche e/o integrazioni del CCDI qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni, dovesse richiederlo alla controparte. In tal caso, si riattivano le procedure per la contrattazione decentrata previste dal CCNL vigente sui temi posti all'attenzione della controparte.

3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutto o specifici punti del presente contratto. Il presente contratto è caratterizzato da una fase di sperimentality che potrà comportare la revisione di alcuni istituti durante la sua vigenza, alla luce delle considerazioni e valutazioni che le parti potranno rilevare dopo un periodo di sperimentazione. Anche in tal caso verrà riaperto il confronto.

4. I criteri di ripartizione per le risorse sono negoziati con cadenza annuale mediante accordo di ripartizione delle risorse del fondo. L'applicazione del presente contratto giuridico è vincolata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato e alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale del salario accessorio e tenuto conto dei vincoli di cui al CCNL e delle indennità che vengono riconosciute mensilmente.

5. In sede di definizione dei criteri di ripartizione delle risorse si potranno stabilire eventuali decorrenze differenziate, al fine di rendere coerente il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrato (CCDI) con le contrattazioni precedentemente intervenute.

## **2. Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione**

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, purchè abbia un servizio continuativo effettivo di almeno 6 o 8 mesi, con le specifiche di cui ai punti successivi del presente contratto. L'applicazione di tale disposizione ha natura sperimentale, anche per le parti disciplinate nei successivi punti del presente contratto, e verrà verificata nel corso dell'anno 2020 anche in considerazione degli effetti e della compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale del salario accessorio. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

## **3. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del decentrato stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili come da norme contrattuali e quindi:

- progressioni economiche orizzontali;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art 37, comma 7 del CCNL 2000 e all'art 6 del CCNL 2001 ;
- indennità delle ex VIII qualifiche;
- quota dell'indennità aggiuntiva riconosciuta al personale educativo e insegnante;
- indennità varie (turno, reperibilità, maggiorazioni);
- passaggi di qualifica di cui all'art. Art. 7, commi 3 e 4 del CCNL 31.3.1999.

2. I criteri di ripartizione delle restanti somme verranno definiti in sede di accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo, tenuto conto di quanto stabilito dall'art 68 comma 3 del CCNL 2018.

#### **4. Informazione e confronto**

1. La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restanti gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del CCNL, l'Ente si impegna a fornire agli organismi sindacali, firmatari del CCNL e alle rsu, tutti i documenti e/o informazioni e/o dati utili ad una corretta e completa informazione, propedeutica al confronto e alla contrattazione nelle materie previste dal CCNL, e tutti i documenti inerenti all'attività sindacale.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2016- 2018, le parti definiscono almeno in 10 giorni per materie relative al confronto sindacale e alla contrattazione i tempi di preavviso dell'informazione, necessari al fine di consentire ai soggetti sindacali una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

3. Al fine di rappresentare in maniera esaustiva la qualità del confronto sindacale svoltosi tra le parti, si definisce che, coerentemente con il dettame contrattuale, al termine del confronto verrà redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse specificando se il confronto si chiude con posizioni convergenti o divergenti.

#### **5. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (artt. 14 e 15 CCNL 21.5.2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione annuale della performance.

2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato; prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, viene acquisita in contraddittorio, la valutazione del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia (art.14, c.4 CCNL 21.5.2018).

3. Alla retribuzione di risultato dei titolari di P.O. viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ordinamento del Comune di Modena (art. 15, c.4 CCNL 21.5.2018).

4. Annualmente con determinazione dirigenziale viene costituito il fondo di cui all'articolo 15 comma 5 del CCNL 21.5.2018. In sede di prima applicazione del presente contratto, tale fondo viene determinato in una somma pari a quella destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017. Negli anni seguenti l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

5. La retribuzione di risultato viene erogata a meno di dichiarazione del dirigente responsabile, che attesta l'impossibilità della valutazione del raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata dal servizio dell'incaricato di posizione organizzativa.

6. La correlazione tra il punteggio di valutazione ai sensi del Sistema di valutazione vigente e il premio di risultato risulta essere la seguente:

- fino a punti 79,9 nessun incentivo
- punti 80-89,9 premio base = X
- punti 90-99,9 premio base + 25%
- punti 100-109,9 premio base + 50%
- punti 110-120 premio base + 75%

7. L'individuazione del valore della X avviene a consuntivo del processo di valutazione ed una volta determinata la destinazione dei fondi.

8. Ogni dirigente di settore procede con la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa con il vincolo di attribuzione dei punteggi 110 e 120 ad un massimo del 40% rispetto al totale di Ente degli incaricati di posizione organizzativa: ciò significa che massimo al 40% degli incaricati di posizione organizzativa può essere attribuita la quota più alta del premio di premio individuale pari a X+75%. Il suddetto limite del 40% viene calcolato con riferimento al numero complessivo di incaricati di posizione organizzativa che sono stati presenti nell'anno di riferimento, con riferimento all'attuale assetto direzionale;

9. Per quanto concerne i periodi di incarico di posizione organizzativa inferiori all'anno, le quote di premio di risultato saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi;

10. Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, come in alcuni casi correlati alla riorganizzazione dell'assetto direzionale, il dirigente di settore attuale deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto;

11. Le schede di valutazione vanno consegnate agli incaricati di posizione organizzativa tramite colloquio individuale;

12. Gli incaricati di posizione organizzativa possono presentare ricorso avverso la valutazione al dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione; l'eventuale accoglimento dei ricorsi non può comunque comportare il superamento della quota del 40% delle valutazioni pari a 110-120 punti, correlate al valore del premio di premio individuale generale pari a X+75%.

13. Ai sensi dell'articolo 15 comma 6 del CCNL 21.5.2018, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di posizione organizzativa, che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto, ad interim, la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 13 comma 1 lettera a) del CCNL 21/5/2018, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale è corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La definizione della citata percentuale sarà definita dal dirigente, nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché la natura e le caratteristiche degli obiettivi assegnati. Il valore effettivo della retribuzione di risultato relativo alla struttura retta ad interim sarà comunque determinato in modo proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim e alla durata.

14. Eventuali risparmi generati per effetto della minor spesa complessiva correlata all'istituto in oggetto derivante dal personale cessato ed assunto in corso d'anno, saranno ridistribuiti automaticamente agli incaricati di posizione organizzativa, sulla base delle singole quote ottenute così come quelli prodotti dagli assorbimenti relativi ai compensi derivanti da norme di legge, come definiti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo.

## **6. Progressioni economiche orizzontali: criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche 2019-2020**

### 6a. Progressioni economiche orizzontali anno 2019

1. Ai fini della progressione economica orizzontale con decorrenza 1.7.2019:

- il lavoratore alla data dell'1.7.2019 deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ivi compresa l'anzianità nella posizione economica maturata in altri enti per effetto di mobilità (art. 16 CCNL 21.5.2018)
- deve essere stato valutato in relazione alla performance individuale negli anni 2016-2017-



2018; per il personale venuto in mobilità si acquisiscono le valutazioni dell'ente di provenienza, le quali saranno di volta parametrare a quelle vigenti nel Sistema di valutazione del Comune di Modena

- deve risultare in servizio all'1.7.2019
- sono esclusi i dipendenti di categoria D posti in aspettativa a seguito di conferimento di incarichi dirigenziali.

2. La progressione economica, nel limite delle risorse ad essa destinata, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

3. Per l'anno 2019, nel limite di un importo massimo di euro 290.000 su base annuale, viene stabilita una quota di progressioni economiche differenziata per ciascuna posizione economica nell'ambito di tutte le categorie giuridiche come segue, fatta salva la verifica degli elenchi definitivi del personale avente i requisiti:

- 43% per le prime posizioni economiche
- 43% per le seconde posizioni economiche
- 41% per le terze posizioni economiche
- 39% per le quarte posizioni economiche
- 37% per le quinte posizioni economiche
- 35% per le seste posizioni economiche

4. Per l'anno 2019, l'attribuzione della progressione orizzontale avviene attraverso la predisposizione di graduatorie relative a ciascuna posizione economica all'interno delle categorie giuridiche, realizzate:

- in base alla media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2016-2017-2018, come definita nel Sistema di valutazione vigente;
- In base alla esperienza professionale acquisita, prendendo a riferimento l'anno dell'ultima progressione economica effettuata, anche eventualmente presso ente di provenienza nei casi di mobilità;
- secondo il seguente schema di punteggi:

<b>Media della valutazione individuale relativa al triennio 2016-2017-2018/anno dell'ultima peo</b>	Media della valutazione del triennio compresa fra 105,1 e 120	Media della valutazione del triennio compresa tra 105 e 90	Media della valutazione del triennio inferiore a 90
Ultima peo fatta da 1.1.2009 in avanti	9	6	3
Ultima peo fatta prima dell'1.1.2009 o mai effettuata	11	8	5

5. Per gli incaricati di posizione organizzativa le valutazioni saranno riparametrate come segue:

- punteggio da 110,1 a 120 = 120
- punteggio da 100,1 a 110 = 110
- punteggio da 90,1 a 100 = 100

- punteggio da 80,1 a 90 = 90
- punteggio fino a 80 = 80

6. Nel caso di un punteggio complessivo a pari-merito, si procede a valutare l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento in relazione all'anzianità di servizio maturata presso il Comune di Modena del singolo dipendente; in caso di ulteriore parità, sarà presa in considerazione l'anzianità nella categoria giuridica.

7. Per i dipendenti venuti in mobilità si considerano anche le anzianità maturate presso gli enti di provenienza.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno 2019 e le relative graduatorie verranno messe a disposizione dei dipendenti entro il mese di settembre 2019.

#### 6a. Progressioni economiche orizzontali anno 2020

1. Ai fini della progressione economica orizzontale con decorrenza 1.7.2020

- il lavoratore alla data dell'1.7.2020 deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ivi compresa l'anzianità nella posizione economica maturata in altri enti per effetto di mobilità (art. 16 CCNL 21.5.2018)
- deve essere stato valutato in relazione alla performance individuale negli anni 2017-2018-2019; per il personale venuto in mobilità si acquisiscono le valutazioni dell'ente di provenienza, le quali saranno di volta parametrare a quelle vigenti nel Sistema di valutazione del Comune di Modena;
- deve risultare in servizio all'1.7.2020
- sono esclusi i dipendenti di categoria D posti in aspettativa a seguito di conferimento di incarichi dirigenziali.

2. La progressione economica, nel limite delle risorse ad essa destinata, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

3. Per l'anno 2020, nel limite di un importo massimo di euro 150.000 su base annuale, viene stabilita una quota di progressioni economiche differenziata per ciascuna posizione economica nell'ambito di tutte le categorie giuridiche come segue, fatta salva la verifica degli elenchi definitivi del personale avente i requisiti:

43% per le prime posizioni economiche  
43% per le seconde posizioni economiche  
41% per le terze posizioni economiche  
39% per le quarte posizioni economiche  
37% per le quinte posizioni economiche  
35% per le seste posizioni economiche.

4. Per l'anno 2020, l'attribuzione della progressione orizzontale avviene attraverso la predisposizione di graduatorie relative a ciascuna posizione economica all'interno delle categorie giuridiche, realizzate:

- in base alla media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2017-2018-2019, come definita nel Sistema di valutazione vigente;
- in base alla esperienza professionale acquisita, prendendo a riferimento l'anno dell'ultima progressione economica effettuata;
- secondo il seguente schema di punteggi:

Media della valutazione individuale relativa al triennio 2017-2018-2019/anno dell'ultima peo	Media della valutazione del triennio compresa fra 105,1 e 120	Media della valutazione del triennio compresa tra 105 e 90	Media della valutazione del triennio inferiore a 90
Ultima peo fatta da 1.1.2009 in avanti	9	6	3
Ultima peo fatta prima dell'1.1.2009 o mai effettuata	11	8	5

5. Per gli incaricati di posizione organizzativa le valutazioni saranno riparametrate come segue:

- punteggio da 110,1 a 120 = 120
- punteggio da 100,1 a 110 = 110
- punteggio da 90,1 a 100 = 100
- punteggio da 80,1 a 90 = 90
- punteggio fino a 80 = 80

6. Nel caso di un punteggio complessivo a pari-merito, si procede a valutare l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento in relazione all'anzianità di servizio maturata presso il Comune di Modena del singolo dipendente; in caso di ulteriore parità, sarà presa in considerazione l'anzianità nella categoria giuridica.

7. Per i dipendenti venuti in mobilità si considerano anche le anzianità maturate presso gli enti di provenienza.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno 2020.

## 7. Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale

### 7a. Premi correlati alla performance individuale

Alla performance individuale sarà destinata una quota complessiva pari almeno al 30% delle risorse delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 2018.

a) destinatari degli incentivi dei premi

1. Il premio individuale può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 2 mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti. Anche per le assunzioni in corso di anno sono necessari minimo 60 giorni netti di effettivo servizio prestato, indipendentemente dai giorni lordi di presenza in servizio.

Per le cessazioni avvenute in corso d'anno e per il personale comandato presso altri enti che rientra nel Comune di Modena, i giorni minimi netti di presenza in servizio vengono calcolati in relazione ai giorni lordi dovuti, mantenendo la stessa proporzione di 60 giorni netti rispetto ai 360 lordi.

2. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni ed essere stati in servizio effettivo nell'anno di riferimento almeno sei mesi continuativi (180 giorni netti).

3. E' escluso il personale a tempo determinato a cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.

4. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio a tempo determinato vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.

5. Gli insegnanti scuola infanzia e gli educatori a tempo determinato devono avere un contratto annuale su anno scolastico che cominci nell'anno precedente a quello di riferimento con un incarico pari almeno a 25 ore settimanali, la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni. Per questi tempi determinati vale il requisito di almeno sei mesi continuativi (180 giorni netti) di effettivo servizio.

6. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di premio individuale da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento.

7. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art.5 del CCNL quadro del 7.8.1998 viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.1.2004.

b) correlazione tra punteggio di valutazione e valore del premio individuale

1. L'erogazione del premio individuale può essere fatta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni dirigente di settore, avvalendosi eventualmente dei suoi collaboratori, procede entro i primi 15 giorni del giugno dell'anno successivo a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale come definita nella deliberazione della giunta comunale n. 233/2011 e successive modificazioni.

2. La scheda di valutazione, articolata in 3 aree, produce un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 120 punti.

3. La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di premio individuale risulta essere la seguente:

- fino a punti 60 nessun incentivo
- punti 70 premio base = X
- punti 80 premio base + 15%
- punti 90-100 premio base + 30%
- punti 110-120 premio base + 40%

c) modalità di individuazione del valore delle quote di premio individuale

1. L'individuazione del valore della X avviene a consuntivo del processo di valutazione.

2. Ogni dirigente di settore procede con la valutazione del personale afferente il settore con il vincolo di attribuzione dei punteggi 110 e 120 ad un massimo del 40% del personale del settore.

Il suddetto limite del 40% viene calcolato con riferimento al numero complessivo di personale che è stato presente nell'anno di riferimento in quel settore.

Ciò significa che al massimo al 40% del personale di ciascun settore potrà essere attribuita la quota più alta del premio di premio individuale pari a X+40%, fatti salvi i ricorsi eventualmente accolti.

Se un dipendente nel corso dell'anno di riferimento ha cambiato settore, sarà conteggiato, anche ai fini della determinazione del 40%, nel settore in cui ha svolto più mesi di servizio; nel caso in cui i mesi di servizio risultassero pari, sarà conteggiato nell'ultimo settore in cui ha svolto servizio.

Per quanto concerne i periodi di servizio alle dipendenze dell'Ente inferiori all'anno per effetto di cessazioni e assunzioni, le quote di premio individuale saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi.

L'attribuzione dei punteggi 110 e 120 negli anni passati non può costituire alcun automatismo per le successive valutazioni.

3. La somma di tutte le valutazioni di tutti i settori definisce, per ciascuna categoria giuridica, il numero di personale collocato nelle diverse fasce di punteggio sopra definite.

Tali numeri vengono ponderati in primo luogo con il seguente fattore di correlazione contrattuale relativo a ciascuna categoria giuridica:

*Fattore di correlazione contrattuale*

Categoria giuridica	Fattore di correlazione
A	100
B	100

B3	105,71
C	112,81
D	180
D - D3	200

In secondo luogo, i risultati ottenuti vengono ponderati con il fattore di correlazione merito-premio, come descritto al precedente punto **b)**:

*Fattore di correlazione merito-premio*

Punteggio di valutazione	Fattore di correlazione
0-60	zero premio
70	premio base
80	premio base + 15%
90-100	premio base + 30%
110-120	premio base + 40%

Si ottiene in questo modo un totale complessivo di quote ponderate.

Tale numero viene utilizzato quale divisore della quota di risorse decentrate destinata agli incentivi di premio individuale; il risultato individua il valore del premio base X per la categoria giuridica A; il premio base X della categoria A ponderato con il fattore correttivo contrattuale definisce il valore del premio base X di ciascuna categoria giuridica; a loro volta, i singoli premi base X di ciascuna categoria giuridica ponderati con il fattore di correlazione merito-premio definiscono i valori dei premi di premio individuale correlati alle differenti fasce di punteggio di valutazione della performance individuale.

d) compensazioni

In sede di definizione dell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo, saranno determinate le compensazioni legate alla corresponsione di altri incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

e) mobilità interne all'Ente

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, il dirigente di settore a cui viene inviato il tabulato con il nome del dipendente interessato a tale eventualità, deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

f) assenze e part-time

Nell'erogazione degli incentivi in oggetto non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze (ivi compresi i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale - art. 9 comma 3 del D. Lgs n. 150/2009), è il dirigente che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi (area 2 della scheda di valutazione), senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva la salvaguardia delle assenze per infortunio - art. 22 comma 1 CCNL del 6.7.1995), lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi (area 3 della scheda di valutazione) prescinde dal profilo orario. Non è quindi possibile attribuire, con riferimento all'area 3 della scheda, un punteggio più basso in relazione al profilo orario del dipendente valutato.

g) mansioni superiori

Nel caso in cui a un dipendente nel corso dell'anno vengano attribuite le mansioni di categoria giuridica superiore, la quota di premio individuale generale corrispondente alla valutazione data per la categoria giuridica di appartenenza, per il periodo in oggetto, sarà successivamente proporzionata al valore della quota della categoria giuridica per la quale sono state attribuite le mansioni superiori.

h) consegna delle schede di valutazione e ricorsi

1. Le schede di valutazione saranno esclusivamente consegnate al dipendente tramite colloquio individuale, nel corso del quale il dirigente o suo delegato deve illustrare nel dettaglio al dipendente i fattori che hanno portato ad attribuire i relativi punteggi.

2. I dipendenti possono presentare ricorso avverso la valutazione al Dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale e richiedere un colloquio finalizzato alla discussione delle motivazioni dei ricorsi, in cui parteciperanno il dirigente di settore ed il diretto responsabile della persona interessata. Il dipendente può richiedere la presenza di un rappresentante sindacale non dipendente dell'Ente.

Le risposte ai ricorsi devono essere date ai dipendenti interessati entro i termini fissati dall'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse .

L'eventuale accoglimento dei ricorsi non può comunque comportare in ciascun settore il superamento della quota del 40% delle valutazioni pari a 110-120 punti, correlate al valore del premio di premio individuale generale pari a X+40%, fatti salvi i ricorsi eventualmente accolti.

Le somma per i ricorsi viene ricavata dal risparmio che si genera per effetto della minor spesa derivante dal personale cessato e assunto in corso d'anno.

i) risparmi

Il risparmio che si genera per effetto della minor spesa derivante dal personale cessato e assunto in corso d'anno, a seguito dei pagamenti degli incentivi di cui al presente punto saranno destinati all'accoglimento di eventuali ricorsi e per la quota restante ad una redistribuzione automatica sulla base delle singole quote ottenute, a tutto il personale a cui sia stato attribuito l'incentivo di premio individuale.

#### l) valenza della metodologia

La presente metodologia per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance ha valenza per il biennio 2019-2020. Nel corso del 2019 le parti definiscono di avviare i lavori per eventualmente ridefinire, in coerenza con le specifiche di cui al CCNL, i criteri per l'anno 2020, nei tempi utili a garantire la dovuta informazione al personale dell'Ente.

#### 7b. premi correlati alla performance organizzativa

1. Al personale di cui al precedente punto a sarà altresì erogato un premio correlato alla performance organizzativa dell'ente, come misurata e valutata ai sensi del Sistema di valutazione vigente.
2. L'erogazione di questo premio avverrà in relazione all'esito della valutazione della performance dell'ente e la distribuzione in relazione al seguente fattore di correlazione contrattuale del personale.

##### *Fattore di correlazione contrattuale*

Categoria giuridica	Fattore di correlazione
A	100
B	100
B3	105,71
C	112,81
D	180
D - D3	200

3. Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, da adottarsi entro l'anno 2019, definirà le specifiche modalità di valutazione anche per quanto concerne la performance organizzativa che riguarda tutto l'Ente, ai sensi della vigente normativa in materia.
4. Ai sensi delle normative vigenti la performance organizzativa sarà valutata in relazione a:
  - a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;



- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

#### 8. Trattamenti accessori del personale correlati agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5 lettera b)

1. Gli incentivi correlati a tali obiettivi saranno distribuiti al personale coinvolto nei singoli obiettivi, come attestato negli appositi strumenti di programmazione e come indicato nelle delibere sopra richiamate in base ai seguenti criteri:

- a) avere ottenuto – con riferimento all'anno in oggetto- una valutazione della prestazione individuale almeno pari a 80 punti
- b) in relazione al fattore contrattuale della categoria giuridica di appartenenza, come da tabella sotto riportata.

Categoria giuridica	Fattore di correlazione
A	100
B	100
B3	105,71
C	112,81
D	122,74
D - D3	141,13

2. I suddetti incentivi non sono fra loro cumulabili, pertanto nel caso in cui un operatore sia coinvolto in più obiettivi percepirà il compenso relativo ad uno solo.

#### 9. Trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Gli incentivi correlati a tali servizi, nel caso in cui vi siano entrate a questo titolo, saranno distribuiti al personale coinvolto nella realizzazione di tali attività, e rendicontati con determinazione del Direttore Generale, come attestato dal dirigente del settore in sede di consuntivo negli appositi strumenti di programmazione in base ai seguenti criteri:

- a) avere ottenuto – con riferimento all'anno in oggetto - una valutazione della prestazione individuale almeno pari a 80 punti
- b) in relazione al fattore contrattuale della categoria giuridica di appartenenza, come da tabella sotto riportata

Categoria giuridica	Fattore di correlazione
A	100
B	100
B3	105,71
C	112,81
D	122,74
D - D3	141,13

2. I suddetti incentivi non sono fra loro cumulabili, pertanto nel caso in cui un operatore sia coinvolto in più servizi percepirà il compenso relativo ad un solo servizio.

## 10. Organismo paritetico per l'innovazione

1. Le parti concordano di attivare l'Organismo paritetico per l'innovazione entro il 31/12/2019 per la realizzazione degli obiettivi indicati dall'art. 6 del CCNL del 21.5.2018.

## 11. Bacheca sindacale elettronica

1. Si conviene con l'Amministrazione, al fine di poter raggiungere in maniera più efficace, capillare e tempestiva tutto il personale, di procedere all'istituzione della Bacheca Sindacale Elettronica (BSE).

2. La BSE dovrà possedere le seguenti caratteristiche:

- a) accesso da parte delle OO.SS in maniera nominale (sulla base del/dei dirigenti e/o Rsu accreditati) al fine di poter utilizzare la BSE mediante invio alla redazione di una e-mail dei documenti o delle informazioni da pubblicare nella pagina riservata a ciascuna OO.SS e RSU nel rispetto di quanto riportato nel "Disciplinare per utilizzo degli strumenti di lavoro e per la registrazione delle presenze e degli accessi"
- b) spazio dedicato per ogni sigla firmataria del CCNL e per la RSU intesa come componente unitaria

3. Per il dettaglio del funzionamento e dell'utilizzo della bacheca sindacale elettronica si rinvia all'intesa già sottoscritta Prot. Gen. 111064 del 7 settembre 2009.

## **12. Smart working**

1. Le esigenze di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la possibilità di introdurre tecnologie anche nelle Pubbliche Amministrazioni, la necessità di avere una PA innovativa ed efficiente, pongono il tema dell'introduzione del Lavoro Agile o Smart working, nell'ambito delle nuove tipologie di orario di lavoro.

2. L'Amministrazione si impegna ad emanare le Linee di indirizzo per la redazione di un progetto biennale 2019 – 2020 per la realizzazione, in via sperimentale, del lavoro agile che coinvolga almeno il 10% del personale, entro il 31.12.2019. Tali Linee di indirizzo saranno tempestivamente trasmesse all'Organismo Paritetico per l'innovazione -CUG per la formulazione del relativo progetto attuativo.

3. Entro 30 giorni dalla formulazione del progetto biennale 2019 – 2020 di cui al comma 2, sarà avviato il confronto sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018.

## **13. Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

2. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal CCNL;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporta una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità
- c) si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente adeguatamente motivato in rapporto alla mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta.

3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs.n. 81/2015e
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno

- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari convivente senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendente
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

4. I dipendenti che nel corso dell'anno si trovano in una delle condizioni indicate nell'art. 8, commi 3 e 7 del D.lgs n. 81/2015, possono richiedere la trasformazione dell'orario di lavoro a tempo parziale in qualsiasi periodo dell'anno.

5. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, prorogabile, l'incremento della percentuale massima prevista, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

#### **14. Orario di lavoro**

1. Nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, le parti definiscono di disciplinare con un accordo separato i punti relativi all'orario di lavoro, dando atto che nelle more si applicano le disposizioni previste nel Regolamento sull'ordinamenti degli uffici e servizi e gli accordi ancora vigenti.

#### **15. Disciplina della trasferta**

1. A seguito dell'integrazione prevista dal CCNL in materia di trasferta, le parti prendono atto della disciplina contenuta nell'art 13 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi per la definizione delle situazioni lavorative in cui il tempo del viaggio può essere considerato attività lavorativa.

#### **16. Reperibilità**

1. Il limite di 6 volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale è elevato fino a un massimo di 7 giorni al mese, corrispondente a 72 giorni all'anno pari a 1728 ore.

2. Si definisce l'innalzamento della quota di indennità di reperibilità a 13 euro per 12 ore.

#### **17. Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies)**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Le specifiche responsabilità devono essere attribuite con atto formale dal dirigente responsabile al personale di categoria B, C e D, da confermare o modificare annualmente.
3. Il compenso non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.
4. Per quanto riguarda il personale di categoria B, C e D che esercita le responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL viene riconosciuto il seguente incentivo

**Tabella 1**

Tipologia di responsabilità	Importo annuo lordo
Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale	350 euro
Responsabilità degli addetti alle relazioni con il pubblico nei quartieri	350 euro
Responsabilità affidate agli archivisti informatici	350 euro
Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	350 euro
Responsabilità connesse alle funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	350 euro

5. Per quanto riguarda il personale di categoria C e D, tra le ulteriori specifiche responsabilità da remunerare con l'istituto in oggetto, vi sono le seguenti:

**Tabella 2**

Tipologia di responsabilità
responsabilità di procedimento amm.vo risultato da atto formale di assegnazione da parte del dirigente
responsabilità, nell'ambito dell'istruttoria di un procedimento amm.vo, - con carattere continuativo - di fasi che implicano la compartecipazione di altri soggetti esterni - conferenze dei servizi, collegi di vigilanza, ecc.
responsabilità per la partecipazione - con carattere continuativo - a organismi/comitati collegiali esterni all'ente in formale rappresentanza della amministrazione
responsabilità di firma di pareri nell'istruttoria tecnica finale in ambito ambientale, urbanistico ed

edilizio, in ambito impiantistico (certificazioni)
Responsabilità di redazione, firma e attuazione dei Piani Assistenziali in struttura protetta da parte delle RAA
responsabilità derivante da specifiche nomine formali in qualità di preposto ai sensi delle norme sulla sicurezza
Nomina di RUP per procedimenti di acquisto di beni e servizi di valore inferiore ai 40.000 euro e per i lavori di valore inferiore a 100.000
Responsabile di Unità Organizzativa complessa, con assegnazione di almeno 20 dipendenti oppure di due o più Unità Organizzative complesse composte da almeno 10 dipendenti assegnati ciascuna

6. Non sono cumulabili fra loro le responsabilità elencate alla Tabella 1 e non sono cumulabili fra loro le responsabilità elencate alla Tabella 2; sono invece cumulabili le responsabilità ed i relativi incentivi di cui alla Tabella 1 e di cui alla Tabella 2.

7. Il valore delle singole responsabilità attribuite – compreso tra 350 e 1200 euro e per un importo massimo di euro 150.000 su base annuale – sarà determinato dal dirigente di settore competente, previo parere della conferenza dei dirigenti di PEG, finalizzato a garantire omogeneità di trattamento, in relazione alla classificazione di ogni specifica responsabilità individuata.

8. Ciascuna singola responsabilità - a cui sarà quindi correlato uno specifico valore economico di indennità - potrà essere a sua volta graduata, in relazione a criteri volti a definirne valori eventualmente diversificati.

9. L'incentivo correlato alla specifica responsabilità, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:

- presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo

10. I medesimi si applicano anche:

- nei casi di periodi spezzati (cessazioni e assunzioni in corso d'anno, assenze superiori a due mesi)
- nei casi in cui la responsabilità venga attribuita per un solo periodo dell'anno

11. L'incentivo in oggetto viene inoltre riproporzionato nei casi di part-time.

12. L'indennità non può essere riconosciuta al personale a tempo determinato che abbia un assegno ad personam.

13. L'indennità per specifiche responsabilità viene applicata anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la

cui durata iniziale sia di almeno 240 giorni e con l'applicazione dei parametri sopra riportati rispetto all'effettiva presenza in servizio.

## 18. Indennità di condizioni di lavoro

1. Al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute e pertanto esposto a rischio compete una indennità di condizioni di lavoro volta a remunerare la peculiarità dell'attività.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di modi, in particolare nel caso di notevole affluenza di pubblico o di utenza con particolare fragilità sociale, anche con riferimento alla capacità comunicativa: la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa e differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo professionale;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi, tali da condizionare il benessere extralavorativo: la condizione sfavorevole deve essere intensa e differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo professionale;
- c) prestazione richiesta e resa da dipendenti che svolgono attività connotate da disagio connesso all'espletamento di servizi richiesti per copertura di particolari esigenze dovute anche ad assenze impreviste o a interventi e situazioni non programmabili;
- d) prestazione richiesta a resa in condizioni di difficoltà organizzative-educative legate alla presenza di situazioni complesse per una utenza che presenta bisogni diversi per età o per condizioni psico-fisiche

3. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni disagiate e alla condizione che vi sia una presenza giornaliera effettiva pari ad almeno il 60% del tempo lavoro. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino condizioni disagiate.

4. Il disagio è una condizione peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro tipiche della mansione/profilo di inquadramento ed è una condizione che si ritrova in un numero limitato di potenziali beneficiari.

5. L'erogazione dell'indennità di cui al comma 2 al personale interessato, formalmente individuato dal dirigente del settore di appartenenza mediante sottoscrizione di specifico tabulato, avviene di norma nella busta paga del mese successivo alla prestazione, sulla base dei dati desunti da:

- sistema di rilevazione presenze-assenze
- incidenza percentuale (comma 3) dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività rispetto all'orario di presenza in servizio del dipendente interessato, tenuto conto della prestazione oraria giornaliera.

In sede di prima applicazione, dato il riconoscimento degli arretrati, i tempi potrebbero subire un lieve slittamento.

6. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- a) utilizzo di attrezzature e strumenti atti potenzialmente a determinare lesioni;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al sollevamento carichi;
- c) attività svolte in ambienti esterni potenzialmente pericolosi per i lavori che vi si svolgono (rischio cantiere), ovvero per le particolari condizioni atmosferiche.

7. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni di rischio e alla condizione che vi sia una presenza giornaliera effettiva pari ad almeno il 60% del tempo lavoro. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

8. L'erogazione dell'indennità di cui al comma 6 al personale interessato, formalmente individuato dal dirigente del settore di appartenenza mediante sottoscrizione di specifico tabulato, avviene di norma nella busta paga del mese successivo alla prestazione, sulla base dei dati desunti da:

- sistema di rilevazione presenze-assenze
- incidenza percentuale (comma 7) dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività rispetto all'orario di presenza in servizio del dipendente interessato, tenuto conto della prestazione oraria giornaliera.

In sede di prima applicazione, dato il riconoscimento degli arretrati, i tempi potrebbero subire un lieve slittamento.

9. Le indennità di cui al presente articolo dal 1° gennaio 2019 sono commisurate come segue:

Condizione di lavoro	Importo giornaliero	Importi singole voci	Riferimento fattispecie
A.d.B. cat. B3 che operano nelle strutture protette	3,3	1,3	Comma 2 lett. c): disponibilità a rientri fuori turno per copertura emergenze dovute ad assenze impreviste
		1	Comma 2 lettera a): utenza complessa
		1	Comma 6 lettera b)
A.d.B. cat. B3, che operano nel Centro Diurno, centro Handicap, Spazio Anziani e collaboratore ai servizi di cucina cat. B3 della struttura protetta	2	1	Comma 2 lettera a): utenza complessa
		1	Comma 6, lettera a) per collaboratori di cucina e



			lettera b) per AdB
operatori cat. B1, B3 e C dei seguenti servizi: ufficio anagrafe ufficio stato civile ufficio polizia mortuaria biblioteca Delfini ufficio assegnazione nidi e scuole infanzia ufficio entrate e ristorazione servizi scolastici sportelli sociali presenti nei Poli ufficio casa segreteria settore servizi sociali ufficio oggetti rinvenuti Responsabili Attività Assistenziali (RAA) che non operano in struttura protetta autisti scuolabus insegnante scuola infanzia presso Policlinico	1		Comma 2 lettera a)
Operatori tecnici di categoria A, B1 e B3: attivazione dei servizi	3,3	1	Comma 2 lettera b): condizioni sfavorevoli di orari
		1,3	Comma 2 lettera c): servizi per interventi non programmabili
		1	Comma 6 lettera c)
operatori tecnici di cat. C: attivazione dei servizi	2,3	1,3	Comma 2 lettera c)
		1	Comma 6 lettera c)
insegnanti di scuola d'infanzia cat. C	1	1	Comma 2 lettera d): presenza in sezione di bambini problematici non certificati
educatori d'infanzia cat. C	3	1	Comma 2 lettera a): per la cura nei rapporti con la famiglia considerata la difficoltà di comunicazione da parte dei bambini
		1	Comma 2 lettera d): la complessità legata alla differenza di "età" dei

			bambini che compongono la sezione
		1	Comma 6 lettera b): sollevamento carichi
operatori educativi cat. A e esecutori educativi cat. B1 scuole d'infanzia e nidi	1,3		Comma 2 lettera c): sorveglianza bambini per brevi periodi in situazioni impreviste
Collaboratori di cucina nei nidi	1		Comma 6 lettera a)

10. Le indennità per condizioni di lavoro relative ad attività implicanti il maneggio valori non vengono riconosciute stante il rimborso effettuato dall'Amministrazione Comunale delle somme mancanti sui diversi fondi cassa, fatto salvo il caso in cui sia stato accertato un comportamento doloso.

11. Al personale assunto a tempo determinato viene riconosciuta la presente indennità a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 240 giorni e con una presenza in servizio di pari giornate (cioè senza cessazioni avvenute in corso di contratto). Tale indennità verrà pagata solo allo scadere dei 240 giorni, sulla base dei parametri riportati ai punti da 1) a 10) del presente articolato, riconoscendo tutti gli arretrati per procedere poi al pagamento mensile.

## SEZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE

### 19. Polizia locale: Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo definiranno i criteri di destinazione delle risorse di cui all'art. 208 del codice della strada sulla base di apposito atto della Giunta con il quale viene definita la destinazione al personale della Polizia Locale.

### 20. Polizia locale: Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno". L'indennità, prevista dall'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene erogata al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio.

3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.

4. Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio esterno e alla condizione che vi sia una presenza giornaliera effettiva di almeno il 60% del tempo lavoro. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro a qualsiasi causa

5. L'erogazione dell'indennità di cui al presente capo al personale interessato, formalmente individuato dal dirigente responsabile della polizia locale, mediante sottoscrizione di specifico tabulato, avviene di norma nella busta paga del mese successivo alla prestazione sulla base dei seguenti elementi:

- dati desunti dal sistema di rilevazione presenze e gestione dei turni, tenuto conto dei giustificativi di assenza a vario titolo;
- attività prevalente cui il dipendente è stato adibito nel mese precedente, come da "ordini di servizio" validate a consuntivo della Unità operativa di Polizia Locale a ciò designata.

In sede di prima applicazione, dato il riconoscimento degli arretrati, i tempi potrebbero subire un lieve slittamento.

6. Si individuano i seguenti fattori di disagio\rischio:

a) prestazione richiesta e resa su esterno anche a fronte di una utenza con particolari caratteristiche di conflittualità, disagio sociale, dipendenze, con peso ponderale diverso nel caso in cui sia resa in notturna;

b) prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi tali da condizionare il benessere extralavorativo; attività ad alto impatto psicologico sugli operatori che intervengono, quali incidenti stradali con esiti gravi/mortali, esecuzione di trattamenti sanitari obbligatori, ecc.

c) attività svolta in situazioni di esposizione diretta e continuativa ad agenti chimici, fisici e biologici compreso il rischio di inalazione polveri, gas inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico, eventi traumatici, con peso ponderale diverso nel caso in cui sia resa in serale e/o in notturna, data la maggiore esposizione a rischio infortuni e/o rischi relativi all'incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio, anche considerando il ridotto contingente numerico.

Tipologia di servizio esterno	Importo giornaliero	Importo singole voci	Riferimento fattispecie
Diurno	5	1	Comma 6, lett. a)
		4	Comma 6, lett. c)
Serale	8	1	Comma 6, lett. a)
		1	Comma 6, lett. b)
		6	Comma 6, lett. c) – ponderata
Festivo	6	1	Comma 6, lett. a)
		1	Comma 6, lett. b)
		4	Comma 6, lett. c)
Notturmo	10	3	Comma 6, lett. a) - ponderata
		1	Comma 6, lett. b)
		6	Comma 6, lett. c) – ponderata

7. Al personale assunto a tempo determinato viene riconosciuta la presente indennità a condizione che che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 240 giorni e con una presenza in servizio di pari giornate (cioè senza cessazioni avvenute in corso di contratto). Tale indennità verrà pagata solo allo scadere dei 240 giorni, sulla base dei parametri riportati ai punti 1) e 6) del presente articolato, riconoscendo tutti gli arretrati per procedere poi al pagamento mensile.

## 21. Polizia locale: Indennità di funzione

1. Al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento formale del Comandante, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità è riconosciuta una indennità di funzione correlata anche al grado rivestito. L'incarico ha durata annuale e deve essere confermato o modificato con la medesima decorrenza.

2. L'importo dell'indennità viene previsto è anno lordo e viene corrisposto l'anno successivo secondo i seguenti criteri generali:

- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse anche al grado rivestito, dopo aver valutato la peculiarità istituzionale, sociale e ambientale del Comune di Modena;
- b) le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio e tenuto conto del Regolamento del Corpo;

- c) presenza in servizio per almeno 8 mesi all'anno: corresponsione importo intero; nei casi di part – time l'importo viene riproporzionato
- d) il compenso è previsto per riconoscere l'esercizio di attività connesse al grado rivestito, teso a remunerare, a titolo esemplificativo:
- la responsabilità di uffici, servizi
  - lo svolgimento, nell'ambito dell'istruttoria di un procedimento amm.vo di fasi che implicano la compartecipazione di altri soggetti esterni - conferenze dei servizi, tavoli tecnici con altre Forze di Polizia, ecc.
  - Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, che implicano la compartecipazione di altri soggetti esterni conferenze dei servizi, tavoli tecnici con altre Forze di Polizia, servizi, ecc.
  - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche, connesse al procedimento sanzionatorio
  - Responsabilità, con delega formale, nell'ambito dell'istruttoria di un procedimento, di fasi endoprocedimentali complesse
  - Attività finalizzate prioritariamente alla sicurezza urbana, al miglioramento della civile convivenza
  - Attività di tutela del territorio e del consumatore
  - Attività di polizia stradale finalizzata prioritariamente alla sicurezza stradale
  - Attività di ricerca, studi, aggiornamento professionale; addestramento tecniche operative
  - Responsabilità connesse alla sicurezza luoghi di lavoro, con particolare riferimento al “preposto di fatto”
  - Responsabilità derivanti dalla organizzazione gerarchica dei singoli componenti il Corpo, ai sensi della disciplina regionale e del regolamento del Corpo

3. L'ammontare dell'indennità è determinato dal valore base pari ad euro 3.000 rapportato con i coefficienti derivanti dai seguenti criteri:

- a) tipologia delle responsabilità assunte: coefficiente 0,2 - coefficiente 0,3 per il personale a cui è stata attribuita la responsabilità connessa a gestione banche dati, videosorveglianza, programmi gestionali della Centrale operativa
- b) grado rivestito secondo la seguente tabella:

GRADO RIVESTITO	COEFFICIENTE
Agente	0,3
Agente scelto	0,7
Assistente	0,9
Assistente scelto	1
Assistente capo	1,2
Sovrintendente	1,4

Sovrintende maggiore	1,6
Ispettore	1,8
Ispettore scelto	2
Ispettore capo	2,4
Ispettore superiore	2,6
Commissario	2,8
Commissario capo	3
Commissario superiore	3,2

4. Il riconoscimento dell'indennità agli appartenenti al Corpo della Poliza Locale avviene previo apposito atto del Comandante che individua i nominativi del personale al quale è attribuita la specifica responsabilità connessa al grado rivestito, ne determina la misura rispettando i parametri sopra indicati.

5. L'indennità di cui al presente punto può essere soggetta a revisione, integrazione o revoca sulla base di modifiche dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

6. Le risultanze economiche devono comunque essere compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Fondo del salario accessorio dell'anno di riferimento.

7. L'incentivo correlato all'indennità di funzioni, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:

- presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo

8. I medesimi parametri si applicano anche:

- nei casi di periodi spezzati (cessazioni e assunzioni in corso d'anno, assenze superiori a due mesi)
- nei casi in cui la responsabilità venga attribuita per un solo periodo dell'anno

9. L'incentivo in oggetto viene inoltre riproporzionato nei casi di part-time.

10. L'indennità di funzioni viene applicata anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato a condizione che siano titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 240 giorni e con l'applicazione dei parametri sopra riportati rispetto all'effettiva presenza in servizio.

**22. Polizia locale: Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale del corpo di polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24.4.2017 n.50, convertito con legge 21.6.2017 n. 96, 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 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di 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.

3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi 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 iniziative, secondo le disposizioni regolamentari di ciascun ente.

4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi

### **23. Compensi derivanti da specifiche norme di legge**

1. Di seguito si dà elencazione delle principali fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 let g) del Ccnl, per le quali, mediante specifici accordi tra le parti o nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo si prevede di definire regolamentazioni/disposizioni per l'erogazione:

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali di all'art 56 ter del CCNL da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;
- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.lgs. 50/2016, come modificato dal D.lgs. n.56/2017);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.lgs. 446/1997).

2. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. Il confronto tra i due emolumenti viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento dell'attività sopra indicate vengono saldati, una volta all'anno da settore Risorse Umane dopo che il dirigente di settore di riferimento ha adottato la disposizione di liquidazione sulla base delle linee definite negli specifici regolamenti che siano stati stipulati i relativi accordi.

3. I parametri di assorbimento saranno definiti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo.

4. Gli oneri concernente l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

#### **24. Formazione e previdenza complementare**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale in cui 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 e in cui si 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.

2. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e le attività sono tenute, di norma, durante l'orario di lavoro.

3. L'amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, in collaborazione con i dirigenti di settore e i referenti della formazione dei settori, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

Inoltre cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative.

Infine provvede, tra le altre cose, ad assicurare la formazione obbligatoria specificamente in materia di anticorruzione, sicurezza, informatica.

4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando le quote appositamente destinate in bilancio, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, si attiveranno iniziative formative in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo da svolgersi in orario di lavoro.

#### **25. Salute e Sicurezza**

1. Le parti, alla presenza degli RLS, si incontrano almeno due volte l'anno per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernente la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate ai fini della sicurezza e della protezione della salute in rispetto della normativa vigente



e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alle parti sindacali tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro
- malattie professionali
- aggiornamento Duvre e stress lavoro-correlato.

4. Al fine di supportare il personale di particolari servizi o profili professionali, da definire in sede di contrattazione, l'Ente si impegna a garantire la supervisione dei gruppi di lavoro in relazione a specifici fabbisogni rilevati nelle u.o. dell'ente.



**COMUNE DI MODENA**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA  
SETTORE RISORSE UMANE E STRUMENTALI**

**OGGETTO:** IPOTESI VERBALI DI ACCORDO N. 1/2019 "CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO ANNO 2018. DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2018" E N. 2/2019 "CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MODENA - GIURIDICO 2019-2020" - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CON CONTESTUALE RIDEFINIZIONE DEGLI INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Si esprime il parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione n. 1408/2019, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Modena li, 03/05/2019

Sottoscritto dal Dirigente  
(LEONARDI LORENA)  
con firma digitale



## COMUNE DI MODENA

### **ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA** **Settore Risorse Finanziarie e Affari Istituzionali**

**OGGETTO:** IPOTESI VERBALI DI ACCORDO N. 1/2019 "CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO ANNO 2018. DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2018" E N. 2/2019 "CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MODENA - GIURIDICO 2019-2020" - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CON CONTESTUALE RIDEFINIZIONE DEGLI INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Si attesta l'esistenza della copertura finanziaria della spesa relativa alla presente proposta di deliberazione n. 1408/2019, ai sensi degli artt. 147 bis, comma 1, e 153, comma 5, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.

Modena li, 06/05/2019

Sottoscritto dal Dirigente  
(STORTI STEFANIA)  
con firma digitale



## COMUNE DI MODENA

### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE** **Settore Risorse Finanziarie e Affari Istituzionali**

**OGGETTO:** IPOTESI VERBALI DI ACCORDO N. 1/2019 "CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO ANNO 2018. DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2018" E N. 2/2019 "CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MODENA - GIURIDICO 2019-2020" - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CON CONTESTUALE RIDEFINIZIONE DEGLI INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Si esprime parere FAVOREVOLE in merito alla regolarita' contabile della presente proposta di deliberazione n. 1408/2019, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.

Modena li, 06/05/2019

Sottoscritto dal Dirigente  
(STORTI STEFANIA)  
con firma digitale



**COMUNE DI MODENA**

**ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

**Deliberazione di Giunta n. 260 del 07/05/2019**

**OGGETTO : IPOTESI VERBALI DI ACCORDO N. 1/2019  
"CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO ANNO 2018 -  
DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2018" E N. 2/2019  
"CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI  
MODENA - GIURIDICO 2019-2020" - AUTORIZZAZIONE ALLA  
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CON CONTESTUALE  
RIDEFINIZIONE DEGLI INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE  
TRATTANTE**

La presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 14/05/2019 ed è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.lgs n. 267/2000

Modena li, 30/05/2019

**II SEGRETARIO GENERALE  
(DI MATTEO MARIA)  
con firma digitale**



**COMUNE DI MODENA**