

# Comune di Lagosanto

Provincia di Ferrara

Piazza I° Maggio n.1 44023 Lagosanto (Fe)

TEL. 0533-909511 FAX 0533-909535



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021

L'anno duemilaDICIANNOVE il giorno 28 del mese di GIUGNO alle ore 10:30 nella residenza comunale ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte, come da deliberazione di G.C.n. 103 del 29/08/18 ovvero:

**- la delegazione di parte datoriale così composta :**

Presidente- Dott. VIRGILIO MECCA Segretario comunale  
Componente -Dott.ssa ROBERTA GUIETTI Responsabile di settore  
Componente -Dott.ssa DANIELA CHIODI Responsabile di settore

P  A [ ]  
P  A [ ]  
P  A [ ]

**- la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP- VERONESI ELISA  
OO.SS. Territoriale UIL FPL LEONARDO UBA  
OO.SS. Territoriale CISL FP BERTELLI FRANCESCO  
R.S.U. Aziendale MARINELLI M.LIVIA (CGIL)  
R.S.U. Aziendale CASAROTTO MELANIA (CGIL)  
R.S.U. Aziendale FINESSI SAVIO (CISL)  
R.S.U. Aziendale FERRETTI ALESSANDRO (UIL)

P  A [ ]  
P  A [ ]  
P  A [ ]  
P  A [ ]  
P  A [ ]  
P  A [ ]  
P  A [ ]

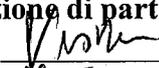
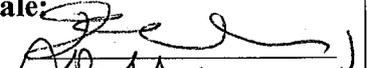
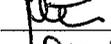
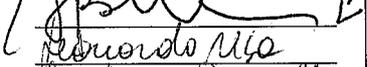
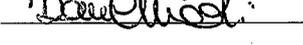
**PREMESSO CHE:**

- le parti hanno definito nella delegazione trattante del 19.06.2019 l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019/2021;
- in data 21.06.2019, con nota prot. 5334 il Responsabile del Servizio Economico Finanziario ha trasmesso al Revisore del Conto la Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria sull'ipotesi di contratto stipulata dalle parti;
- è stata acquisita con verbale n. 38 del 26.06.2019 la certificazione del Revisore del Conto espressa ai sensi della Circolare n. 25 RGS, dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, senza rilievo alcuno;
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 69 del 28.06.2019 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo;

VISTA la determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 255 del 19.06.2019 con la quale si è proceduto alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019;

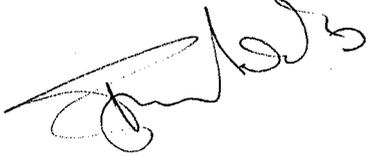
TUTTO CIO' PREMESSO

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019 – 2021 per il Comune di Lagosanto, che si compone di n. 29 (VENTINOVE) articoli e n. 3 (TRE) allegati.

Per la delegazione di parte datoriale:		Per la delegazione sindacale:	
Presidente		OO.SS. CISL – FP	
Componente		OO.SS. CGIL – FP	
Componente		OO.SS. UIL - FPL	
		R.S.U. Aziendale	
		R.S.U. Aziendale	
		R.S.U. Aziendale	
		R.S.U. Aziendale	



## **PREMESSA:**

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

## **QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 in data 07/06/17 e successive modifiche ed integrazioni;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.
- D.Lgs. 75/17 recante Modifiche e integrazioni al , ai sensi degli , commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e , comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della , in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- vigente sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance;
- D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- ogni altra norma contrattuale precedente all'ultimo CCNLL laddove non abrogata;
- ogni norma di legge in materia.

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

### **ART.1- OGGETTO-AMBITO-APPLICAZIONE-DURATA**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato ivi compreso il personale ivi comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2021**.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, **entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione**. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

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

### **ART.2- AMBITO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI**

1. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

- la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si

basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **ART.3- ASSEMBLEE SINDACALI E DIRITTI**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Personale di norma, con almeno tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

4. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio .

5. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

6. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il proprio Responsabile in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

## TITOLO II – FORMAZIONE E SICUREZZA

### **ART.4- MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO - art.7 c.4 lett m) CCNL 18**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.**

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare **riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie** e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione **s'impegna ad adottare** le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

5. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

### **ART.5- INNOVAZIONE TECNOLOGICA- QUALITA' DEL LAVORO – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE– art.7 c.4 lett t) CCNL 18**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. A tal fine l'Amministrazione si impegna a migliorare e accrescere le competenze del proprio personale mediante **opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e l'utilizzo di strumenti tecnologici all'avanguardia.**

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

### TITOLO III – AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### **ART.6- CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI – artt.13-14-15 CCNL 18**

1. Con decreto sindacale, previa determinazione dei criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) del C.C.N.L. 21/05/2018, vengono nominati, negli enti privi di dirigenza, i responsabili degli uffici e servizi
2. Si applicano le norme in materia contrattuale nonché le disposizioni contenute nel vigente regolamento degli uffici e servizi.

#### **ART.7- CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O. – art. 7 c.4 lett j) art.15 - art.18 lett h) CCNL 18**

1. Vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. ( la percentuale definitiva sarà indicata in apposito decreto sindacale);
  - b) il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso fra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

*Dove:*

*R= retribuzione di risultato;*

*F= fondo complessivo*

*$\Sigma p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione*

*p.i. = punteggio individuale*

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel piano delle performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, tenuto conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc...) il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
- f) per gli incarichi ad interim, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione della P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18 comma 1 lett. H) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale sono i seguenti:

- a) gli incentivi per le funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 09.05.2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge 662/1996 e dell'art. 59, comma 1 lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1 lett. b) del D.L. 437/1996, convertito dalla L. n. 556/1996 (spese del giudizio);

3. Le parti adottano un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art.18 c.1 lett h) ed eventuali altri previsti per legge,utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	% Abbattimento Premio Finale Risultato (percentuale da applicarsi all'importo da erogare )
Fino a € 1.000,00	0%
Da € 1.001,00 a 2.000,00	2%
Da € 2.001,00 a € 4.000,00	4%
Da € 4.001,00 a € 5.000,00	8%
Oltre € 5.000,00	10%

L'eventuale abbattimento del premio individuale di risultato costituisce economia di bilancio

4. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

## **TITOLO IV- TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### **ART. 8- FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE- art.67 CCNL 18**

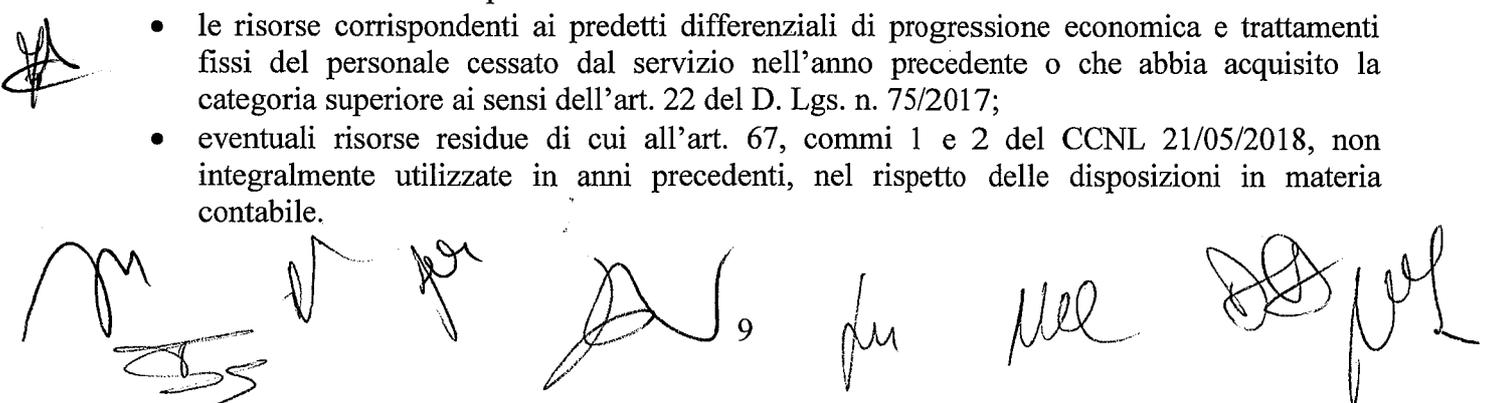
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione stessa.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è effettuata con determinazione del responsabile settore personale, preceduta dalla deliberazione di G.C. che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo stesso e correlandole agli obiettivi dell'amministrazione.
3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL 2004.
4. L'importo di cui al precedente comma 3 è stabilmente incrementato delle risorse elencate al comma 2 art.67 CCNL 2018 ; ed è, e può essere alimentato, delle risorse variabili di cui ai successivi commi 3,4 e 5 art.67 CCNL 2018.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale. Questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

### **ART. 9 - STRUMENTI- PREMIALITA'-INDENNITA' – UTILIZZO - art. 68 c.2 -3 CCNL 18**

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo quali: quote indennità di comparto, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale ex VIII q.f.non titolare di P.O.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili:

- le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
- eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.



2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate agli utilizzi di cui all'art.68 c.2 CCNL 2018, il quale individua i vari e possibili strumenti di premialità. Si applicano le disposizioni del successivo comma 3 art.68 CCNL 2018.

3. Si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori ad esclusione degli istituti del salario accessorio ( turno, reperibilità ) previsti e disciplinati dal CCNL essendo istituti che non richiedono una valutazione discrezionale.

**ART.10- CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA- art.7 c.4 lett c) CCNL 18**

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

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (individuata annualmente in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione di parte pubblica) secondo i criteri indicati nell'allegato al presente contratto

3. La decorrenza della progressione economica verrà stabilita di volta in volta dalla Giunta Comunale nella delibera delle linee di indirizzo alla delegazione trattante ( **Allegato 1**) e comunque non potrà essere anteriore al 1 gennaio dell'anno ( di riferimento ) nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

4. Per poter partecipare alle selezioni occorre aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica precedente

5. La valutazione sarà effettuata con la procedura e sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 1 al presente contratto



## TITOLO V – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

### **ART.11- PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA art.68 c.2 lett a) CCNL 18**

1. Le risorse destinate annualmente alla **performance organizzativa** vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. La parte di fondo destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance è destinata per almeno il 20% ai premi di performance organizzativa.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.
4. Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente per un periodo inferiore a 5 mesi pari a giorni effettivamente lavorati risultanti da timbratura ossia  $(52/12*5) * 5 = 108$  gg per chi lavora su 5 giorni settimanali e  $(52/12*5)*6 = 130$  gg per chi lavora su 6 gg settimanali, si procederà all'erogazione del 50% del compenso intero teoricamente spettante;  
Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente almeno 5 mesi si darà corso al compenso spettante per intero;  
I risparmi generati dalle casistiche di cui ai punti precedenti andranno in economia l'anno successivo;  
Si darà corso alla riduzione proporzionale del compenso in caso di part-time;

### **ART.12- PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE art.68 c.2 lett b) CCNL 18**

1. Le risorse destinate alla **performance individuale**, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di risultato del settore di appartenenza, come da punteggio risultante dall'apposita scheda di valutazione.
3. La valutazione riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato ivi compreso il personale part-time in proporzione al servizio, nonché al personale cessato o assunto nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio purché abbia svolto un periodo lavorativo non inferiore a mesi 6 ( per il personale a tempo determinato ) ovvero abbia completato il periodo di prova ( per il personale a tempo indeterminato )

4. Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

- il Nucleo di Valutazione accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone al sindaco la valutazione dei responsabili di Settore ;
- le Posizioni Organizzative valutano i dipendenti a loro assegnati.

5. Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale, sono ripartite suddividendo la disponibilità per il totale degli aventi diritto. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

6. L'attribuzione economica dei premi correlati alla performance individuale avverrà secondo le percentuali di seguito indicate, sulla base dei punteggi ottenuti nelle schedi di valutazione secondo l'allegata tabella:

Fascia punteggio	% premio da erogare sulla quota massima attribuibile al singolo dipendente
Da 0 a 39	zero
Da 40 a 49	40%
Da 50 a 59	60%
Da 60 a 79	80%
Da 80 a 100	100%

7. Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente per un periodo inferiore a 5 mesi pari a giorni effettivamente lavorati risultanti da timbratura ossia  $(52/12*5) * 5 = 108$  gg per chi lavora su 5 giorni settimanali e  $(52/12*5)*6 = 130$  gg per chi lavora su 6 gg settimanali, si procederà all'erogazione del 50% del compenso intero teoricamente spettante;

Nel caso in cui il dipendente abbia lavorato effettivamente almeno 5 mesi si darà corso al compenso spettante per intero;

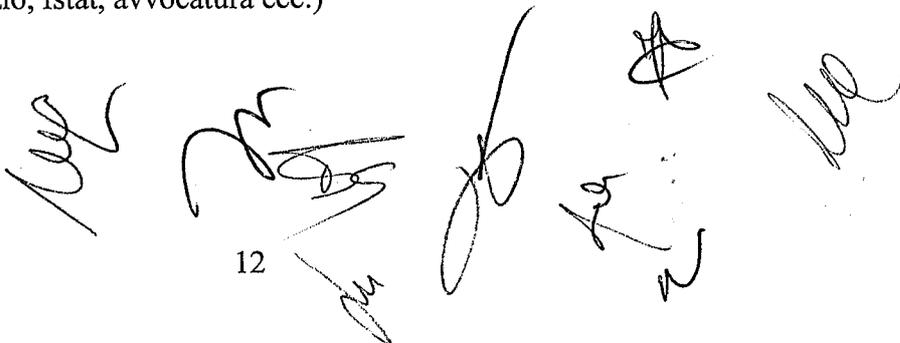
I risparmi generati dalle casistiche di cui ai punti precedenti verranno ridistribuiti tra i dipendenti del settore in base alla valutazione

Si darà corso alla riduzione proporzionale del compenso in caso di part-time;

8. Si stabilisce altresì che non verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo superiori a € 5.000,00 per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)

12



**ART. 13 MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE- art.69 CCNL 18**

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo, è assegnata una maggiorazione determinata nella percentuale del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione può essere attribuita al 20% del personale valutato positivamente con arrotondamento all'unità superiore.

A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà secondo i seguenti criteri:

- a) superiore valutazione media del triennio;
- b) non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

3. Per il triennio 2019-2021, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota pari al 8,5% del totale delle risorse destinate alla performance individuale

4. Qualora dal seguente calcolo:

20% del personale valutato positivamente \* 30% del valore medio pro capite

dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma 3, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2, con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.

5. Viceversa, qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 3, i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti i dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

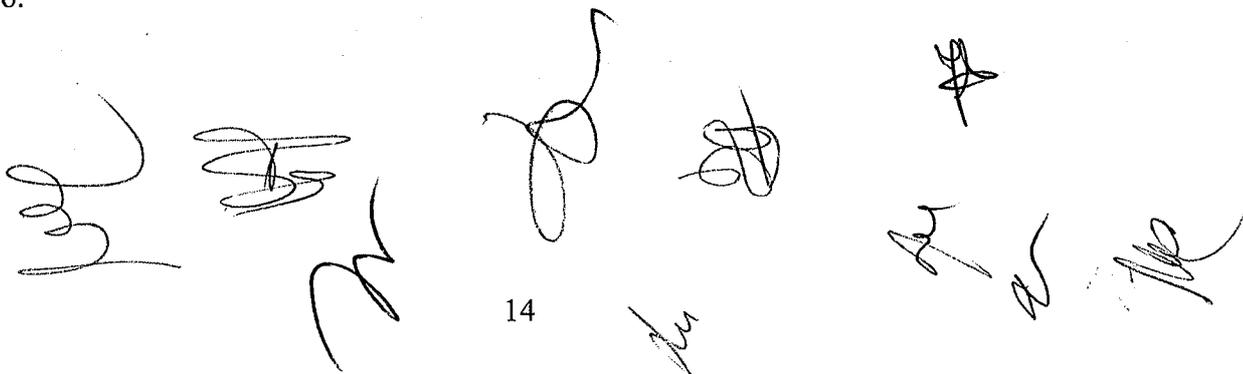
6. Si considera valutato positivamente, fatte salve diverse previsioni del sistema di misurazione applicato nell'Ente, colui il quale abbia ottenuto un punteggio nella scheda di valutazione pari almeno a punti 40

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the document.

## TITOLO VI - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

### **ART.14 -INDENNITA': PRINCIPI GENERALI art.7 c.4 lett a) CCNL 18**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza dei responsabili di settore.
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
7. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.
10. Le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato**. Fino a tale data verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale del presente contratto integrativo.



14

**ART.15- INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO – art. 7 c.4 lett d) - art. 70-bis CCNL18**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle predette attività, secondo le seguenti misure:

- a) espletamento di attività disagiata: € 1,00 al giorno;
- b) espletamento di attività esposta a rischio: da € 1,00 a € 1,40 al giorno;
- c) espletamento di attività implicanti il maneggio di valori: da € 1,00 a € 1,50 al giorno.

2. In caso di compresenza di più fattispecie ed in particolare delle fattispecie a ) e b) sarà corrisposta l'indennità più alta maggiorata del 30% (maggiorazione solo per i giorni di compresenza) mentre l'indennità c) può essere sommata ( sempre per i giorni di compresenza) con le indennità giornaliere a) e b) ;

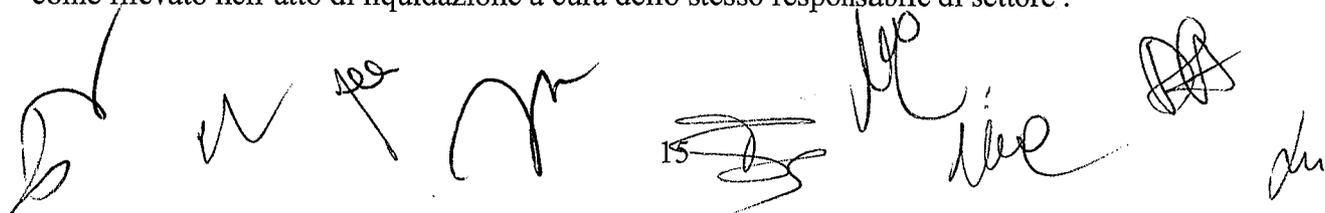
3. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

4. Ai fini del riconoscimento della indennità sono considerate:

**Attività disagiate** quelle particolari situazioni lavorative che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale, come attestato dal relativo Responsabile di settore in sede di liquidazione  
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- attività che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro, (esclusa la turnazione) ossia una o più modifiche, nell'arco del mese, dell'orario di lavoro, al fine dell'erogazione di servizi di front office da parte del personale interessato anche nel giorno del sabato;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni (continuative) sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni (continuative) sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata in relazione ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo a cura del responsabile del settore competente, **avviene mensilmente**, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e come rilevato nell'atto di liquidazione a cura dello stesso responsabile di settore .



**Attività comportanti rischio** quelle che determinano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio, attestati dal responsabile del settore di appartenenza in sede di liquidazione, cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Manipolazione materiale elettrico, Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose, Impiego di attrezzature, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, che possono determinare lesioni/traumi	€ 1,30

Si stabilisce che la presente indennità è erogata in relazione ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo a cura del responsabile del settore competente, **avviene mensilmente**, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e come rilevato nell'atto di liquidazione a cura dello stesso responsabile di settore

**Attività implicanti il maneggio di valori** quelle dei dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino impiego di valori di cassa ed individuate come agenti contabili/economista con provvedimento formale. A tali dipendenti competono le seguenti indennità:

Entità annua denaro maneggiato	Importo indennità giornaliera
< € 2.500,00	€ 1,00
tra € 2.501,00 e € 5.000,00	€ 1,25
tra € 5.001,00 e € 10.000,00	€ 1,50
> a € 10.000,00	€ 1,60

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene **annualmente, in unica soluzione**, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili nonché dal sistema di rilevazione presenze/assenze e come rilevato nell'atto di liquidazione a cura dello stesso responsabile di settore

5. L'indennità condizioni lavoro è incompatibile con l'indennità servizio esterno di cui all'art.56-quinquies CCNL 2018.

**ART.16 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' – art. 7 c.4 lett f) - art. 70 quinquies c.1 CCNL18**

1. Al personale di categoria B, C e D ( quest'ultimo non titolare di P.O ), è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui/lordi in presenza di funzioni di particolare rilevanza attribuite con provvedimento scritto e motivato del responsabile del settore previa conferenza dei responsabili e del segretario generale, come risultante da apposito verbale sottoscritto dagli stessi, secondo i criteri di cui ai commi seguenti.

La suddetta indennità è incompatibile con l'indennità servizio esterno di cui all'art.56-quinquies CCNL 2018.

2. Il compenso collegato alle specifiche responsabilità non può essere legato allo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previsti nell'ambito del profilo professionale posseduto dal lavoratore, bensì deve essere collegato ad attività con contenuti significativi e qualificanti. Tale indennità, ha valore annuale ossia decorre dal 1 gennaio 2019

3. Ai fini dell'erogazione, si stabiliscono i criteri di quantificazione di cui alla tabella di seguito riportata:

### Categoria "B"

Fattispecie di particolare responsabilità	Valore indennità
Coordinamento squadre (almeno 4 persone)	Valore € 300,00

### Categoria "C"

Fattispecie di particolare responsabilità	Valore indennità
<p><u>Critero 1</u>-Responsabilità di procedimenti di spesa nonché responsabilità di gestione di budget di settore elevati (minimo € 50.000,00 )</p>	<p><u>Critero 1</u> = da un minimo di € 400,00 un massimo di € 800,00 graduazione dell'importo in proporzione alle risorse gestite (come risultanti dall'ultimo consuntivo o preconsuntivo dell'anno di riferimento)  risorse fino a 50.000,00 = indennità € 0  da 50.001,00 a 100.000,00= indennità € 400,00  da 100.001,00 a 150.000,00= indennità € 450,00  da 150.001,00 a 200.000,00= indennità € 500,00 e così via con incremento indennità di 50 euro per ogni fascia fino ad un massimo di € 800,00</p>
<p><u>Critero 2</u>-Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (attività che implica rapporti diretti e frequenti con organi di controllo dell'Ente, altri organi/enti del settore pubblico/ partecipazione a commissioni di gara/ conferenze di servizi/nomina a referente ovvero delegato aziendale) ovvero responsabilità di istruttoria in base ai criteri di seguito elencati</p>	<p><u>Critero 2</u> = da un minimo di € 400,00 fino ad un massimo di € 1.400,00 in base ai seguenti criteri:  <u>a-complessità quadro normativo di riferimento</u>  <u>b-competenze e conoscenze giuridiche/ tecniche/ contabili/amministrative</u>  ove il punteggio varia da 0 a 10 punti per criterio (a-b) è richiesto un punteggio complessivo minimo di 10  minimo 10 punti = indennità € 400,00  punteggio da 11 a 16 punti= indennità € 800,00  punteggio da 17 a 20 punti = indennità € 1.400,00</p>
<p><b>N.B.</b> Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di <b>valore economico più elevato</b> tra quelle indicate ai criteri 1-2, con una maggiorazione del 20%</p>	

### Categoria "D"

Fattispecie di particolare responsabilità	Valore indennità
In caso di sostituzione della P.O.	Massimo € 1.500,00 in proporzione al valore dell'indennità di P.O secondo la formula: (indennità posizione P.O)*1.500,00 / 16.000,00(max)

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato a consuntivo dagli stessi soggetti che hanno attribuito la responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

5. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di:

- congedo straordinario ,
  - congedo parentale (astensione facoltativa) ,
- utilizzando a base di calcolo la seguente formula:

indennità o premio X \* (312gg- gg assenza)

-----  
(312 gg)

ove 312 sono i giorni convenzionali lavorabili moltiplicando 26gg x 12 mesi

5 bis. Tale indennità è assoggettata alla decurtazione di cui all'art.71 DL 112/2008 convertito in L.133/08 (decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 gg ) come da parere ARAN RAL 527 e RAL 1320.

Nel caso in cui a causa di assenza prolungata la responsabilità venga affidata con provvedimento formale ad altro dipendente, in sostituzione, l'indennità sarà riconosciuta a quest'ultimo per il periodo di sostituzione

6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

**ART.17 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' – art. 70 quinquies c.2 CCNL18**

1. Il presente articolo disciplina l'indennità che compensa le specifiche responsabilità secondo i compiti e funzioni indicate nelle seguente tabella, ove è riportata altresì l'indicazione dell'indennità spettante:

Descrizione responsabilità	Valore idennità
a) Ufficiale stato civile e anagafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile di tributi	€ 350,00
d) Ufficiale giudiziario attribuite ai Messi Notificatori...	€ 250,00

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto a cura del responsabile del settore, che ha valore annuale. Il Responsabile di settore, in sede di liquidazione, indica i nominativi ed i mesi di copertura della posizione di specifica responsabilità.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

4bis Tale indennità è assoggettata alla decurtazione di cui all'art.71 DL 112/2008 convertito in L.133/08 (decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 gg ) come da parere ARAN RAL 527 e RAL 1320.

5. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

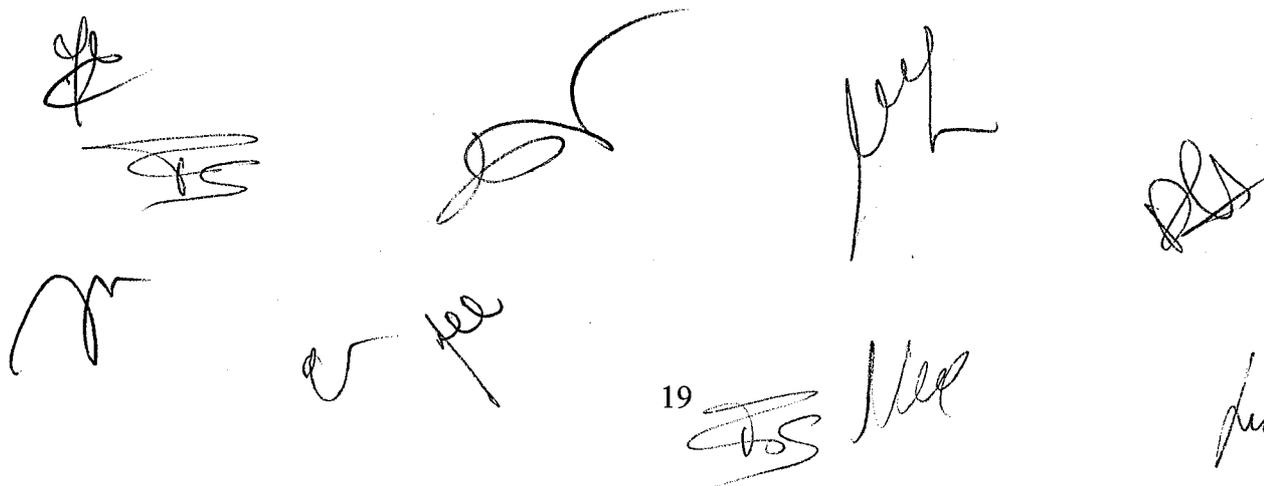
## **TITOLO VII - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **ART. 18 – COMPENSI DI CUI ALL'ART.68 c.2 lett.g) CCNL 2018 – legge di bilancio**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113 d. lgs. 50/2016);
  - compensi ISTAT (Art. 70 ter CCNL);
  - incentivi per attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
  - incentivi per obiettivi di recupero evasione IMU e TARI ai sensi art.1 c.1091 L.145/2018;
  - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del settore competente. Per i Responsabili di settore provvede il Segretario generale.

### **ART. 19 – ALTRI COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE- PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE CCNL 2018**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito con L. n. 111/2011) possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Nell'ambito di tale percentuale, il 50 % è destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2009; il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente e comunque destinando almeno il 20 % alla performance organizzativa.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'ente, con atto del Responsabile del Settore competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo risorse decentrate, parte variabile, secondo quanto previsto dall'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL e non sono soggette al limite di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017.



19

## **TITOLO VIII- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **ART.20- FLESSIBILITA' NELL'ORARIO DI LAVORO - art.7 c.4 lett p) e art.27 CCNL 18**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e lavoro del personale dipendente, l'Ente adotta l'istituto dell'orario flessibile secondo quanto disciplinato nel vigente regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro. Deve comunque essere assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce centrali, antimeridiane e ove sussistono pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

### **ART.21- LAVORO STRAORDINARIO – art.22- art.7 c.4 lett r) s) CCNL 18**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate.

4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo ai sensi dell'art.68 c.1 CCNL 2018, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione, qualora richiesto, alle parti sindacali.

### **ART.22 - INDENNITA' DI TURNO – art.23 e art. 68 lett c) CCNL18- art.24 c.1 CCNL 2000**

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, e (se previsto ) notturno ai fini della corresponsione della relativa indennità, è il mese
3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL si prende atto che l'indennità di turno viene erogata al personale della Polizia Locale non incaricato di Posizione Organizzativa in quanto struttura operativa che prevede un orario di servizio di almeno 10 ore.
4. L'indennità è corrisposta per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con esclusione in caso di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia...).
5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma nel mese successivo, previa attestazione dei turni effettuati da parte del Comandante/ Responsabile del Settore. Ai sensi della deliberazione di G.C.n.70 del 21/05/13 in considerazione del fatto che i Sindaci dei comuni aderenti all'Associazione intercomunale del Basso Ferrarese hanno condiviso, fra l'altro, indirizzi sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, si dispone che gli operatori di PM interessati siano da considerarsi in turno anche quando gli stessi si trovino ad operare al di fuori del territorio comunale di ogni singolo comune, individuando l'ambito operativo nell'intero territorio dei comuni aderenti all'associazione per il periodo di vigenza della stessa.

**ART.23 – MAGGIORE ATTIVITA' PRESTATATA NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE – art.24 c.1 CCNL 2000**

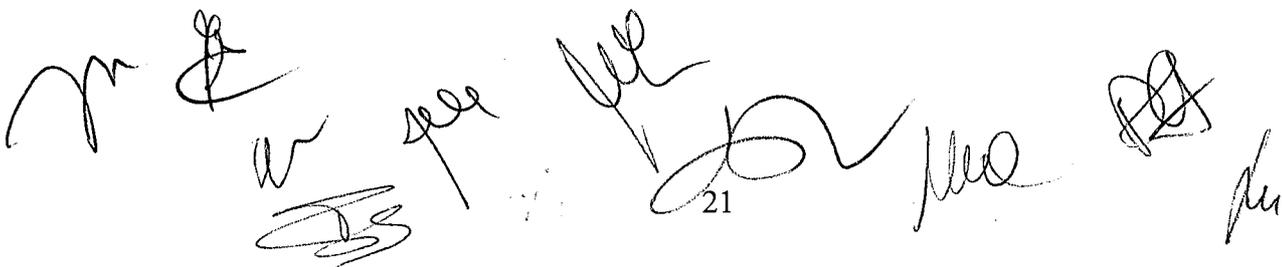
1. Le parti prendono atto della normativa contrattuale contenuta nell'art. 24 c. 1 del CCNL 14.09.2000.
2. Il finanziamento di tale maggiorazione avviene secondo quanto disposto dall'art. 68, comma 2 lettera d) del CCNL.
3. Annualmente viene destinata una quota necessaria alla copertura delle attività preventivate o preventivabili.

**ART.24 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo, parimenti al personale neo assunto che abbia completato il periodo di prova

**ART.25 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE PART-TIME**

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.



21

## TITOLO IX- SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente TITOLO si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.  
La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto

### **ART.26 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO art.56 quinquies CCNL 2018**

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* CCNL 2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 1,70
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 2,00

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (*calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si svolgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale di servizi esterni; in tal caso viene erogato l'importo giornaliero per i giorni lavorati nel mese con tale modalità*)

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni calcolati sui giorni mensili (minimo 14 gg)

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni ( indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
- e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

7. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente accordo decentrato

8. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art.27 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale

**ART.27 – INDENNITA' DI FUNZIONE art.56 sexies CCNL 2018**

1. Al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale/ovvero del responsabile, sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 30% degli addetti al servizio vigilanza arrotondato all'unità superiore.
- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00,

3. I valori dell'indennità di cui al presente articolo sono così determinati:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Comandante PL non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 3.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 2.000,00
C	Agente addetto al coordinamento di Cat. C	€ 1.000,00

4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con l'indennità di vigilanza, cui all'art. 37, comma 1, lett. B) del CCNL 06/07/1995 e s.m.i.;
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018.

6. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di:

- congedo straordinario ,
- congedo parentale (astensione facoltativa) ,

utilizzando a base di calcolo la seguente formula:

indennità o premio X \* (312gg- gg assenza)

-----  
(312)

ove 312 sono i giorni convenzionali lavorabili moltiplicando 26gg x 12 mesi)

6 bis Tale indennità è assoggettata alla decurtazione di cui all'art.71 DL 112/2008 convertito in L.133/08 (decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 gg ) come da parere ARAN RAL 527 e RAL 1320.

Nel caso in cui a causa di assenza prolungata la responsabilità venga affidata con provvedimento formale ad altro dipendente, in sostituzione, l'indennità sarà riconosciuta a quest'ultimo per il periodo di sostituzione

7. La predetta indennità, ha valore annuale ossia decorre dal 1 gennaio 2019

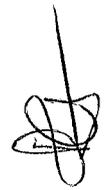
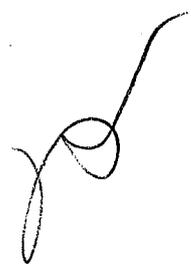
**ART.28 – UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).



## TITOLO X- DISPOSIZIONI FINALI

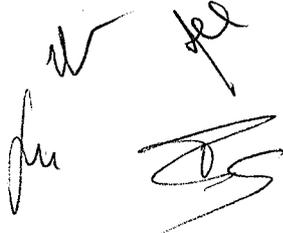
### **ART.29 – DISPOSIZIONE FINALE**

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

Letto, approvato e sottoscritto.  
**Lagosanto, li 28 giugno 2019**

#### **ALLEGATI:**

- ALLEGATO 1- incentivi ufficio tributi
- ALLEGATO 2- criteri PEO
- ALLEGATO 3- destinazione risorse 2019



## ALLEGATO 1)

### INCENTIVI TRIBUTARI di cui all'art.1 c.1091 L.145/18

Con riferimento alla direttiva ricevuta dalla Giunta Comunale con la deliberazione n.21 del 06/03/19, si propone la definizione dei seguenti criteri oggetto di contrattazione, ricordando che la definizione degli incentivi del personale nonché il potenziamento della strumentazione degli uffici dell'entrata dell'Ente, rappresentano obiettivo strategico e fondamentale avente una duplice finalità pubblica:

da un lato la riduzione delle risorse economiche trasferite dalla Stato, unitamente ai nuovi principi contabili sulla sterilizzazione delle entrate mediante il FCDE, ha minato alla stabilizzazione degli equilibri di parte corrente stante l'obiettivo dell'equilibrio di bilancio a

tutela costituzionale rafforzata, con eccessiva riduzione della spesa con conseguente pregiudizio alla erogazione dei servizi alla cittadinanza;

dall'altro lato il potenziamento dell'accertamento delle entrate, unitamente al recupero degli incassi, permette una equilibrata distribuzione del carico tributario tra i cittadini, principio anche questo a valenza costituzionale.

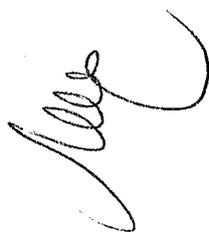
Si premette che qualora vi fossero chiarimenti che dovessero provenire da fonti qualificate (MEF, Corte dei Conti ecc.) in contrasto con i criteri e del successivo regolamento costruito su tali basi, **le parti si impegnano ad apportare immediate correzioni** ed in ogni caso condizionando i pagamenti e le relative risorse economiche alla conformità del regolamento alle disposizioni legislative così come correttamente interpretate.

Sulla base delle direttive ricevute dalla Giunta Comunale sono proposti i seguenti criteri generali.

#### Definizione criteri per la corresponsione degli incentivi tributari

A- Le parti stabiliscono, con possibile successiva estensione e/o integrazione che, da una prima lettura della normativa, il personale potenzialmente beneficiario dovrebbe essere quello del servizio cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI, cui possono partecipare anche altri dipendenti al di fuori del servizio finanziario che siano delegati ad operare ai citati accertamenti ed incassi. Milita in favore della competenza del servizio finanziario le seguenti espressioni usate dal legislatore "potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali *preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente*" e, soprattutto, "la quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate", mentre potrebbe essere estensibile ad altro personale "anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti" che potrà essere individuato;

B- Le parti prendono atto delle indicazioni e degli impegni dell'organo esecutivo in merito alla condizione obbligatoria per l'operatività degli incentivi riferita all'approvazione dei bilanci nei termini, che si snoda attraverso due direttive qualificanti ossia la volontà dell'ente, di approvare i documenti contabili nei termini stabiliti dal legislatore nonché l'individuazione di specifici obiettivi strategici da attribuire al responsabile del servizio finanziario e da includere nel piano della performance



C-Le parti prendono atto che le risorse economiche che saranno distribuite al personale per le incentivazioni tributarie, siano allocate in entrata del fondo alla voce prevista dall'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018 secondo cui *"Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale"* ponendo le citate risorse tra le componenti escluse ai sensi dell'art.23, comma 2, del D.Lgs.75/2017.

D-Le parti stabiliscono che la retribuzione collegata all'incentivazione del personale sarà pari al 2,5% delle maggiori entrate accertate ed incassate nell'anno di riferimento verificabili a consuntivo (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente ) mentre una quota pari allo 0,5 %, sarà indirizzata all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati nonché al miglioramento del servizio al cittadino del servizio delle entrate/ finanziario;

E- Le parti convengono che la distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo ( relativi alla lotta all'evasione) la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi in coerenza con le regole a suo tempo indicate dall'ARAN (RAL\_ 1949 del 18/10/2017);

F-Le parti convengono che le risorse incentivabili si riferiscono ad una percentuale massima del 15% dello stipendio tabellare.

In considerazione dell'importo complessivo che non potrà essere superiore alla percentuale delle entrate stabilita dalla legge nel limite massimo del 5% secondo la ripartizione di cui al punto D, la spesa complessiva del personale dovrà includere i contributi assistenziali e previdenziale a carico del Comune nonché l'IRAP da versare su tali incentivi, così come l'IVA della spesa complessiva destinata all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati nonché al miglioramento del servizio al cittadino;

G-Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del servizio finanziario previa conferenza dei responsabili di settore interessati coadiuvata dal segretario generale, sulla base delle concrete attività svolte e del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione resa

## ALLEGATO 2)

### ART.1- CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Nell'ambito delle risorse disponibili del fondo delle risorse decentrate di cui all'art.31 CCNL 2004, l'Amministrazione costituisce il fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art.17 c.2 lett.b) CCNL 1999.
2. Le progressioni economiche orizzontali (PEO) sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti (in misura non superiore al 30% degli aventi diritto con arrotondamento all'unità superiore) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati singoli e collettivi individuati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Le PEO possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile così come stabilito dall'art.23 c.1 Dlgs.150/2009.
4. Le selezioni vengono effettuate attraverso formulazione di graduatorie distinte per categorie professionali con riferimento ai contingenti di personale avente diritto alla data del 1 gennaio dell'anno di selezione previa individuazione da parte dell'ufficio competente.
5. La decorrenza dei benefici e la suddivisione delle progressioni economiche per singola categoria verranno stabiliti di volta in volta dalla Giunta Comunale nella delibera delle linee di indirizzo alla delegazione trattante.
6. Le risorse destinate alle PEO attribuite al personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

### ART.2 - REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Possono partecipare alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1 gennaio dell'anno in cui si tiene la selezione. Occorre avere maturato alla data del 1 gennaio dell'anno di selezione un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica. Nel calcolo dell'anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso precedenti Pubbliche Amministrazioni qualora provenienti da altre P.A. tramite mobilità.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, abbiano raggiunto un quantitativo di ore di presenza in servizio pari almeno al 60% dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando, ai fini del computo, come periodi di mancata presenza: le ferie, i riposi compensativi e i periodi di astensione obbligatoria e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro, le assenze per permessi retribuiti.
3. Alla progressione economica non partecipa ( e viene escluso dal computo degli aventi diritto) il personale sottoposto a procedimenti disciplinari superiori alla censura e conclusi prima della pubblicazione del bando di selezione.

**ART.3- PROCEDURA- MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. In un congruo termine dalla stipula del CCDI, il Responsabile del Settore Personale individua, con propria determinazione, i dipendenti in possesso dei requisiti per poter partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione delle posizioni economiche. Tale provvedimento viene portato a conoscenza dei dipendenti attraverso pubblicazione sul sito internet comunale. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della determinazione, il Segretario Comunale provvede a convocare una conferenza con i Responsabili di Settore, nel corso della quale verranno attribuiti i punteggi sulla base della documentazione prodotta dall'Ufficio Personale, compilando apposita scheda riepilogativa in duplice esemplare (ALLEGATO A) nella quale saranno indicati i punteggi parziali e il punteggio totale conseguito dal dipendente. Per i titolari di posizione organizzativa la scheda sarà compilata solo dal Segretario Comunale, utilizzando la scheda ALLEGATO B.

2. Un esemplare della scheda dovrà essere consegnata ai dipendenti a cura del Responsabile del Settore (Segretario Comunale per le posizioni organizzative) entro 5 giorni e firmata per ricevuta dal dipendente.

**ART.4 - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE**

1. Il dipendente potrà presentare eventuali osservazioni sulla valutazione entro 5 giorni **lavorativi** dalla consegna della scheda, promuovendo un tentativo di conciliazione.

2. Il tentativo inizia ad istanza del valutato ed ha come condizione legittimante l'esito insoddisfacente, per il medesimo, della valutazione.

3. Dinanzi al segretario comunale e, se trattasi di dipendenti non apicali, anche del responsabile del settore interessato, il valutato può presentarsi da solo o assistito da un rappresentante sindacale. Al termine dell'incontro, il Segretario Comunale ( e nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da dipendenti inquadrati in categoria B e C, anche del Responsabile del Settore interessato ), decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. La procedura dovrà terminare entro 10 giorni dalla richiesta del dipendente.

4. Trascorso il termine di 5 giorni **lavorativi** dalla consegna delle schede senza che siano stati promossi tentativi di conciliazione, ovvero terminate le eventuali procedure di conciliazione in essere, il Segretario Comunale provvede a trasmettere le schede contenenti i punteggi definitivi al Responsabile del Settore Personale il quale provvede con propria determinazione a formare la graduatoria sulla base dei criteri individuati dal presente accordo.

**ART. 5- SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA: CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16, comma 3 del CCNL 2016/2018, le progressioni economiche sono attribuite in relazione a:

A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di	MAX 35 punti
---	--------------

attivazione dell'istituto	
B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	MAX 15 punti
C) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	MAX10 punt

**per un totale massimo di 60 punti attribuibili.**

Di seguito si indicano, per ogni ambito, i criteri per l'assegnazione dei punteggi:

**A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto**

Per tale valutazione può essere attribuito un **punteggio massimo di 35 punti**. Il calcolo viene effettuato tramite la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, secondo il sistema di misurazione della performance vigente laddove :

Per le schede con il giudizio espresso in: insufficiente, sufficiente, buono, distinto, ottimo:  
il giudizio di ottimo corrisponde al 100% del raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi traducibile in 35 punti;  
distinto corrisponde all'80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi traducibile in 28 punti;  
buono al 60% e quindi a 21 punti;  
sufficiente al 40% e quindi a 14 punti  
insufficiente a zero punti

Per le schede con i punteggi espressi in centesimi

- da 91 a 100: 35 punti
- da 81 a 90: 28 punti
- da 71 a 80: 21 punti
- da 61 a 70: 14 punti;
- da 0 a 60: 0 punti.

Nel caso di personale assunto tramite mobilità volontaria esterna, sono prese in considerazione le schede di valutazione del precedente ente. In caso di mobilità in corso d'anno, verrà fatta la media fra le due schede. Al fine di correlare i punteggi delle schede prodotte da altri datori di lavoro con quelli previsti dal sistema di valutazione del comune di Lagosanto si prevede la seguente tabella di correlazione:

Punteggi espressi in trentesimi:

- da 28 a 30: ottimo;
- da 26 a 27: distinto;
- da 24 a 25: buono;
- da 21 a 23: sufficiente;
- da 0 a 20: insufficiente;

Punteggi espressi in centesimi:

- da 91 a 100: ottimo;
- da 81 a 90: distinto;
- da 71 a 80: buono;

- da 61 a 70: sufficiente;  
da 0 a 60: insufficiente.

**B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Verrà a tal fine valutata l'anzianità di servizio nella posizione economica rivestita secondo la seguente metodologia:**

Viene attribuito 1 punto per ogni anno di servizio maturato, *nella posizione economica in godimento all'atto della selezione* **fino a un massimo di 15 punti**. Per i dipendenti che provengono da altri enti del comparto per mobilità esterna, si calcola anche l'anzianità maturata nel precedente ente. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio. L'anzianità viene computata facendo riferimento al 1° gennaio dell'anno in cui si tiene la selezione.

Non saranno computati i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione.

**C) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi**

Verranno valutati SOLO i corsi di formazione preventivamente autorizzati dall'Ente di appartenenza per i quali è stato rilasciato attestato di frequenza finale, che dovrà essere depositato nel fascicolo personale del dipendente. Si prenderanno in considerazione i corsi frequentati nel triennio precedente l'anno in cui vengono attivate le procedure di progressione.

**Il punteggio massimo attribuibile è pari a 10 punti.**

**TABELLA DEI PUNTEGGI**

Durata in ore del corso	Punteggio da attribuire
fino a 4 ore o corsi seguiti con modalità webinar (indipendentemente dalla durata)	0,5 punti a corso
oltre le 4 ore e fino a 6 ore	0,8 punti a corso
oltre le 6 ore e fino a 8 ore	1 punto a corso
oltre le 8 ore e fino a 10 ore	1,3 punti a corso
oltre le 10 ore	1,5 punti a corso

Le ore di corso, ovvero gli orari di svolgimento, dovranno tassativamente essere indicate nell'attestato di frequenza. Nel caso in cui nell'attestato non sia specificato l'orario di durata del corso, questo sarà considerato convenzionalmente 5 ore per ogni giornata di corso.

**ART.6 - FORMULAZIONE GRADUATORIE**

1. Verranno formulate distinte graduatorie per categoria di appartenenza (B, C e D) sulla base dei criteri di attribuzione dei punteggi sopra indicati. Le stesse verranno approvate dal Responsabile del Settore Economico Finanziario con proprio provvedimento a seguito della consegna da parte del Segretario Comunale delle schede con i punteggi definitivi attribuiti al personale.

2. In caso di posizioni di pari merito prevale il dipendente più anziano di età.

3. Divenute esecutive le graduatorie, il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvederà ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico .

**ALLEGATI:schede di valutazione**

ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria

(art. 17 – comma 2 – punto b) – CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_ CATEGORIA \_\_\_\_\_ POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

**A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. (MAX 35 punti)**

Valutazione anno n-3	Valutazione anno n-2	Valutazione anno n-1	Media	Punteggio attribuito

**B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (MAX 15 punti)**

Periodo di servizio maturato (esclusi i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione)	Punteggio attribuito

**C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (MAX 10 punti)**

Tipo corso	Numero corsi	Punteggio attribuito
Corsi fino a 4 ore (0,5 punti a corso)		
Corsi oltre le 4 ore e fino a 6 ore (0,8 punti a corso)		
Corsi oltre le 6 ore e fino a 8 ore (1 punto a corso)		
Corsi oltre le 8 ore e fino a 10 ore (1,3 punti a corso)		
Corsi oltre le 10 ore (1,5 punti a corso)		

**TABELLA RIASSUNTIVA PUNTEGGIO ATTRIBUITO**

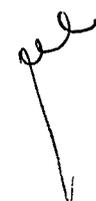
Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni	Punti
A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.	
B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	
C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	
<b>TOTALE</b>	

DATA \_\_\_\_\_

LA CONFERENZA DEI  
RESPONSABILI DI SETTORE

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  


  
  
b



PER RICEVUTA - DATA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DI SETTORE \_\_\_\_\_


ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE

PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria

(art. 17 – comma 2 – punto b) – CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_ CATEGORIA \_\_\_\_\_ POSIZIONE ECONOMICA \_\_\_\_\_

**A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. (MAX 35 punti)**

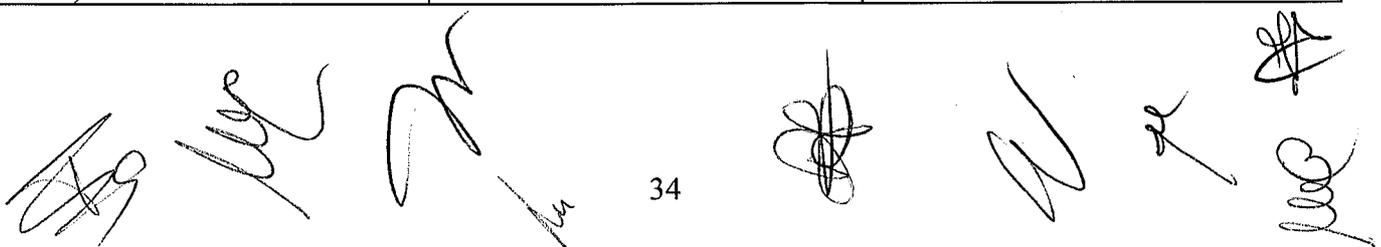
Valutazione anno n-3	Valutazione anno n-2	Valutazione anno n-1	Media	Punteggio attribuito

**B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (MAX 15 punti)**

Periodo di servizio maturato (esclusi i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione)	Punteggio attribuito

**C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (MAX 10 punti)**

Tipo corso	Numero corsi	Punteggio attribuito
Corsi fino a 4 ore (0,5 punti a corso)		
Corsi oltre le 4 ore e fino a 6 ore (0,8 punti a corso)		
Corsi oltre le 6 ore e fino a 8 ore (1 punto a corso)		
Corsi oltre le 8 ore e fino a 10 ore (1,3 punti a corso)		
Corsi oltre le 10 ore (1,5 punti a corso)		



**TABELLA RIASSUNTIVA PUNTEGGIO ATTRIBUITO**

<b>Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni</b>	<b>Punti</b>
A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.	
B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	
C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	
<b>TOTALE</b>	

DATA \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

\_\_\_\_\_

---

PER RICEVUTA – DATA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE \_\_\_\_\_

Handwritten signatures of various individuals, including the Secretary and the employee, are present at the bottom of the page.

104

~~105~~

106

~~107~~

~~108~~

109

# ALLEGATO 3) DESTINAZIONE ECONOMICA RISORSE 2019

FONTE	DESCRIZIONE	VALORE	FONTE	DESCRIZIONE	VALORE
Art. 67 comma 1	Incremento unico complessivo art. 2077 del regio P.O. per ogni dipendente	61.069,32	Art. 68 c. 1	Differenziali progressioni economiche storiche (acquisite in anni precedenti)	37.812,58 ST
Art. 67 comma 2 lett a	Incremento di € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	1.580,80	Art. 68 c. 1	Indennità di congedo	9.313,01 ST
Art. 67 comma 2 lett b	Differenziali PEO sul personale in essere al 01/03/2018 (QUOTA ESCLUSA LIMITE)	1.443,00	Art. 68 c. 1	Incremento indennità personale educativo asili nido-personale scolastico-ex 83.f	47.125,59
Art. 67 comma 2 lett c	Ribattimenti ed anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	894,92	Art. 68 c. 2 lett a) e b)	performance organizzativa	837,22
Art. 67 comma 2 lett d	Risorse nascenti ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001		Art. 68 c. 2 lett a) e b)	performance individuali	3.748,98
Art. 67 comma 2 lett e	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale		Art. 68 c. 2 lett a) e b)	indennità condizioni di lavoro di cui all' art. 76-bis CCNL 2018	1.000,00 ST
Art. 67 comma 2 lett g	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario		Art. 68 c. 2 lett c)	1) indennità di rischio- 2) indennità disagio-anticipazione oraria	
Art. 67 comma 2 lett h	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica			3) indennità maraggio valori	
	<b>DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015</b>	6.204,45			
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>58.783,58</b>	Art. 68 c. 2 lett. d)	indennità di turno (art. 23 CCNL 2018) e reperibilità (art.24) E MAGGIORAZIONE	4.000,00 ST
Art. 67 c. 3 lett b) - 1) - 2) - 3) - 4) - 5) - 6) - 7) - 8) - 9) - 10) - 11) - 12) - 13) - 14) - 15) - 16) - 17) - 18) - 19) - 20) - 21) - 22) - 23) - 24) - 25) - 26) - 27) - 28) - 29) - 30) - 31) - 32) - 33) - 34) - 35) - 36) - 37) - 38) - 39) - 40) - 41) - 42) - 43) - 44) - 45) - 46) - 47) - 48) - 49) - 50) - 51) - 52) - 53) - 54) - 55) - 56) - 57) - 58) - 59) - 60) - 61) - 62) - 63) - 64) - 65) - 66) - 67) - 68) - 69) - 70) - 71) - 72) - 73) - 74) - 75) - 76) - 77) - 78) - 79) - 80) - 81) - 82) - 83) - 84) - 85) - 86) - 87) - 88) - 89) - 90) - 91) - 92) - 93) - 94) - 95) - 96) - 97) - 98) - 99) - 100) - 101) - 102) - 103) - 104) - 105) - 106) - 107) - 108) - 109) - 110) - 111) - 112) - 113) - 114) - 115) - 116) - 117) - 118) - 119) - 120) - 121) - 122) - 123) - 124) - 125) - 126) - 127) - 128) - 129) - 130) - 131) - 132) - 133) - 134) - 135) - 136) - 137) - 138) - 139) - 140) - 141) - 142) - 143) - 144) - 145) - 146) - 147) - 148) - 149) - 150) - 151) - 152) - 153) - 154) - 155) - 156) - 157) - 158) - 159) - 160) - 161) - 162) - 163) - 164) - 165) - 166) - 167) - 168) - 169) - 170) - 171) - 172) - 173) - 174) - 175) - 176) - 177) - 178) - 179) - 180) - 181) - 182) - 183) - 184) - 185) - 186) - 187) - 188) - 189) - 190) - 191) - 192) - 193) - 194) - 195) - 196) - 197) - 198) - 199) - 200) - 201) - 202) - 203) - 204) - 205) - 206) - 207) - 208) - 209) - 210) - 211) - 212) - 213) - 214) - 215) - 216) - 217) - 218) - 219) - 220) - 221) - 222) - 223) - 224) - 225) - 226) - 227) - 228) - 229) - 230) - 231) - 232) - 233) - 234) - 235) - 236) - 237) - 238) - 239) - 240) - 241) - 242) - 243) - 244) - 245) - 246) - 247) - 248) - 249) - 250) - 251) - 252) - 253) - 254) - 255) - 256) - 257) - 258) - 259) - 260) - 261) - 262) - 263) - 264) - 265) - 266) - 267) - 268) - 269) - 270) - 271) - 272) - 273) - 274) - 275) - 276) - 277) - 278) - 279) - 280) - 281) - 282) - 283) - 284) - 285) - 286) - 287) - 288) - 289) - 290) - 291) - 292) - 293) - 294) - 295) - 296) - 297) - 298) - 299) - 300) - 301) - 302) - 303) - 304) - 305) - 306) - 307) - 308) - 309) - 310) - 311) - 312) - 313) - 314) - 315) - 316) - 317) - 318) - 319) - 320) - 321) - 322) - 323) - 324) - 325) - 326) - 327) - 328) - 329) - 330) - 331) - 332) - 333) - 334) - 335) - 336) - 337) - 338) - 339) - 340) - 341) - 342) - 343) - 344) - 345) - 346) - 347) - 348) - 349) - 350) - 351) - 352) - 353) - 354) - 355) - 356) - 357) - 358) - 359) - 360) - 361) - 362) - 363) - 364) - 365) - 366) - 367) - 368) - 369) - 370) - 371) - 372) - 373) - 374) - 375) - 376) - 377) - 378) - 379) - 380) - 381) - 382) - 383) - 384) - 385) - 386) - 387) - 388) - 389) - 390) - 391) - 392) - 393) - 394) - 395) - 396) - 397) - 398) - 399) - 400) - 401) - 402) - 403) - 404) - 405) - 406) - 407) - 408) - 409) - 410) - 411) - 412) - 413) - 414) - 415) - 416) - 417) - 418) - 419) - 420) - 421) - 422) - 423) - 424) - 425) - 426) - 427) - 428) - 429) - 430) - 431) - 432) - 433) - 434) - 435) - 436) - 437) - 438) - 439) - 440) - 441) - 442) - 443) - 444) - 445) - 446) - 447) - 448) - 449) - 450) - 451) - 452) - 453) - 454) - 455) - 456) - 457) - 458) - 459) - 460) - 461) - 462) - 463) - 464) - 465) - 466) - 467) - 468) - 469) - 470) - 471) - 472) - 473) - 474) - 475) - 476) - 477) - 478) - 479) - 480) - 481) - 482) - 483) - 484) - 485) - 486) - 487) - 488) - 489) - 490) - 491) - 492) - 493) - 494) - 495) - 496) - 497) - 498) - 499) - 500) - 501) - 502) - 503) - 504) - 505) - 506) - 507) - 508) - 509) - 510) - 511) - 512) - 513) - 514) - 515) - 516) - 517) - 518) - 519) - 520) - 521) - 522) - 523) - 524) - 525) - 526) - 527) - 528) - 529) - 530) - 531) - 532) - 533) - 534) - 535) - 536) - 537) - 538) - 539) - 540) - 541) - 542) - 543) - 544) - 545) - 546) - 547) - 548) - 549) - 550) - 551) - 552) - 553) - 554) - 555) - 556) - 557) - 558) - 559) - 560) - 561) - 562) - 563) - 564) - 565) - 566) - 567) - 568) - 569) - 570) - 571) - 572) - 573) - 574) - 575) - 576) - 577) - 578) - 579) - 580) - 581) - 582) - 583) - 584) - 585) - 586) - 587) - 588) - 589) - 590) - 591) - 592) - 593) - 594) - 595) - 596) - 597) - 598) - 599) - 600) - 601) - 602) - 603) - 604) - 605) - 606) - 607) - 608) - 609) - 610) - 611) - 612) - 613) - 614) - 615) - 616) - 617) - 618) - 619) - 620) - 621) - 622) - 623) - 624) - 625) - 626) - 627) - 628) - 629) - 630) - 631) - 632) - 633) - 634) - 635) - 636) - 637) - 638) - 639) - 640) - 641) - 642) - 643) - 644) - 645) - 646) - 647) - 648) - 649) - 650) - 651) - 652) - 653) - 654) - 655) - 656) - 657) - 658) - 659) - 660) - 661) - 662) - 663) - 664) - 665) - 666) - 667) - 668) - 669) - 670) - 671) - 672) - 673) - 674) - 675) - 676) - 677) - 678) - 679) - 680) - 681) - 682) - 683) - 684) - 685) - 686) - 687) - 688) - 689) - 690) - 691) - 692) - 693) - 694) - 695) - 696) - 697) - 698) - 699) - 700) - 701) - 702) - 703) - 704) - 705) - 706) - 707) - 708) - 709) - 710) - 711) - 712) - 713) - 714) - 715) - 716) - 717) - 718) - 719) - 720) - 721) - 722) - 723) - 724) - 725) - 726) - 727) - 728) - 729) - 730) - 731) - 732) - 733) - 734) - 735) - 736) - 737) - 738) - 739) - 740) - 741) - 742) - 743) - 744) - 745) - 746) - 747) - 748) - 749) - 750) - 751) - 752) - 753) - 754) - 755) - 756) - 757) - 758) - 759) - 760) - 761) - 762) - 763) - 764) - 765) - 766) - 767) - 768) - 769) - 770) - 771) - 772) - 773) - 774) - 775) - 776) - 777) - 778) - 779) - 780) - 781) - 782) - 783) - 784) - 785) - 786) - 787) - 788) - 789) - 790) - 791) - 792) - 793) - 794) - 795) - 796) - 797) - 798) - 799) - 800) - 801) - 802) - 803) - 804) - 805) - 806) - 807) - 808) - 809) - 810) - 811) - 812) - 813) - 814) - 815) - 816) - 817) - 818) - 819) - 820) - 821) - 822) - 823) - 824) - 825) - 826) - 827) - 828) - 829) - 830) - 831) - 832) - 833) - 834) - 835) - 836) - 837) - 838) - 839) - 840) - 841) - 842) - 843) - 844) - 845) - 846) - 847) - 848) - 849) - 850) - 851) - 852) - 853) - 854) - 855) - 856) - 857) - 858) - 859) - 860) - 861) - 862) - 863) - 864) - 865) - 866) - 867) - 868) - 869) - 870) - 871) - 872) - 873) - 874) - 875) - 876) - 877) - 878) - 879) - 880) - 881) - 882) - 883) - 884) - 885) - 886) - 887) - 888) - 889) - 890) - 891) - 892) - 893) - 894) - 895) - 896) - 897) - 898) - 899) - 900) - 901) - 902) - 903) - 904) - 905) - 906) - 907) - 908) - 909) - 910) - 911) - 912) - 913) - 914) - 915) - 916) - 917) - 918) - 919) - 920) - 921) - 922) - 923) - 924) - 925) - 926) - 927) - 928) - 929) - 930) - 931) - 932) - 933) - 934) - 935) - 936) - 937) - 938) - 939) - 940) - 941) - 942) - 943) - 944) - 945) - 946) - 947) - 948) - 949) - 950) - 951) - 952) - 953) - 954) - 955) - 956) - 957) - 958) - 959) - 960) - 961) - 962) - 963) - 964) - 965) - 966) - 967) - 968) - 969) - 970) - 971) - 972) - 973) - 974) - 975) - 976) - 977) - 978) - 979) - 980) - 981) - 982) - 983) - 984) - 985) - 986) - 987) - 988) - 989) - 990) - 991) - 992) - 993) - 994) - 995) - 996) - 997) - 998) - 999) - 1000) - 1001) - 1002) - 1003) - 1004) - 1005) - 1006) - 1007) - 1008) - 1009) - 1010) - 1011) - 1012) - 1013) - 1014) - 1015) - 1016) - 1017) - 1018) - 1019) - 1020) - 1021) - 1022) - 1023) - 1024) - 1025) - 1026) - 1027) - 1028) - 1029) - 1030) - 1031) - 1032) - 1033) - 1034) - 1035) - 1036) - 1037) - 1038) - 1039) - 1040) - 1041) - 1042) - 1043) - 1044) - 1045) - 1046) - 1047) - 1048) - 1049) - 1050) - 1051) - 1052) - 1053) - 1054) - 1055) - 1056) - 1057) - 1058) - 1059) - 1060) - 1061) - 1062) - 1063) - 1064) - 1065) - 1066) - 1067) - 1068) - 1069) - 1070) - 1071) - 1072) - 1073) - 1074) - 1075) - 1076) - 1077) - 1078) - 1079) - 1080) - 1081) - 1082) - 1083) - 1084) - 1085) - 1086) - 1087) - 1088) - 1089) - 1090) - 1091) - 1092) - 1093) - 1094) - 1095) - 1096) - 1097) - 1098) - 1099) - 1100) - 1101) - 1102) - 1103) - 1104) - 1105) - 1106) - 1107) - 1108) - 1109) - 1110) - 1111) - 1112) - 1113) - 1114) - 1115) - 1116) - 1117) - 1118) - 1119) - 1120) - 1121) - 1122) - 1123) - 1124) - 1125) - 1126) - 1127) - 1128) - 1129) - 1130) - 1131) - 1132) - 1133) - 1134) - 1135) - 1136) - 1137) - 1138) - 1139) - 1140) - 1141) - 1142) - 1143) - 1144) - 1145) - 1146) - 1147) - 1148) - 1149) - 1150) - 1151) - 1152) - 1153) - 1154) - 1155) - 1156) - 1157) - 1158) - 1159) - 1160) - 1161) - 1162) - 1163) - 1164) - 1165) - 1166) - 1167) - 1168) - 1169) - 1170) - 1171) - 1172) - 1173) - 1174) - 1175) - 1176) - 1177) - 1178) - 1179) - 1180) - 1181) - 1182) - 1183) - 1184) - 1185) - 1186) - 1187) - 1188) - 1189) - 1190) - 1191) - 1192) - 1193) - 1194) - 1195) - 1196) - 1197) - 1198) - 1199) - 1200) - 1201) - 1202) - 1203) - 1204) - 1205) - 1206) - 1207) - 1208) - 1209) - 1210) - 1211) - 1212) - 1213) - 1214) - 1215) - 1216) - 1217) - 1218) - 1219) - 1220) - 1221) - 1222) - 1223) - 1224) - 1225) - 1226) - 1227) - 1228) - 1229) - 1230) - 1231) - 1232) - 1233) - 1234) - 1235) - 1236) - 1237) - 1238) - 1239) - 1240) - 1241) - 1242) - 1243) - 1244) - 1245) - 1246) - 1247) - 1248) - 1249) - 1250) - 1251) - 1252) - 1253) - 1254) - 1255) - 1256) - 1257) - 1258) - 1259) - 1260) - 1261) - 1262) - 1263) - 1264) - 1265) - 1266) - 1267) - 1268) - 1269) - 1270) - 1271) - 1272) - 1273) - 1274) - 1275) - 1276) - 1277) - 1278) - 1279) - 1280) - 1281) - 1282) - 1283) - 1284) - 1285) - 1286) - 1287) - 1288) - 1289) - 1290) - 1291) - 1292) - 1293) - 1294) - 1295) - 1296) - 1297) - 1298) - 1299) - 1300) - 1301) - 1302) - 1303) - 1304) - 1305) - 1306) - 1307) - 1308) - 1309) - 1310) - 1311) - 1312) - 1313) - 1314) - 1315) - 1316) - 1317) - 1318) - 1319) - 1320) - 1321) - 1322) - 1323) - 1324) - 1325) - 1326) - 1327) - 1328) - 1329) - 1330) - 1331) - 1332) - 1333) - 1334) - 1335) - 1336) - 1337) - 1338) - 1339) - 1340) - 1341) - 1342) - 1343) - 1344) - 1345) - 1346) - 1347) - 1348) - 1349) - 1350) - 1351) - 1352) - 1353) - 1354) - 1355) - 1356) - 1357) - 1358) - 1359) - 1360) - 1361) - 1362) - 1363) - 1364) - 1365) - 1366) - 1367) - 1368) - 1369) - 1370) - 1371) - 1372) - 1373) - 1374) - 1375) - 1376) - 1377) - 1378) - 1379) - 1380) - 1381) - 1382) - 1383) - 1384) - 1385) - 1386) - 1387) - 1388) - 1389) - 1390) - 1391) - 1392) - 1393) - 1394) - 1395) - 1396) - 1397) - 1398) - 1399) - 1400) - 1401) - 1402) - 1403) - 1404) - 1405) - 1406) - 1407) - 1408) - 1409) - 1410) - 1411) - 1412) - 1413) - 1414) - 1415) - 1416) - 1417) - 1418) - 1419) - 1420) - 1421) - 1422) - 1423) - 1424) - 1425) - 1426) - 1427) - 1428) - 1429) - 1430) - 1431) - 1432) - 1433) - 1434) - 1435) - 1436) - 1437) - 1438) - 1439) - 1440) - 1441) - 1442) - 1443) - 1444) - 1445) - 1446) - 1447) - 1448) - 1449) - 1450) - 1451) - 1452) - 1453) - 1454) - 1455) - 1456) - 1457) - 1458) - 1459) - 1460) - 1461) - 1462) - 1463) - 1464) - 1465) - 1466) - 1467) - 1468) - 1469) - 1470) - 1471) - 1472) - 1473) - 1474) - 1475) - 1476) - 1477) - 1478) - 1479) - 1480) - 1481) - 1482) - 1483) - 1484) - 1485) - 1486) - 1487) - 1488) - 1489) - 1490) - 1491) - 1492) - 1493) - 1494) - 1495) - 1496) - 1497) - 1498) - 1499) - 1500) - 1501) - 1502) - 1503) - 1504) - 1505) - 1506) - 1507) - 1508) - 1509) - 1510) - 1511) - 1512) - 1513) - 1514) - 1515) - 1516) - 1517) - 1518) - 1519) - 1520) - 1521) - 1522) - 1523) - 1524) - 1525) - 1526) - 1527) - 1528) - 1529) - 1530) - 1531) - 1532) - 1533) - 1534) - 1535) - 1536) - 1537) - 1538) - 1539) - 1540) - 1541) - 1542) - 1543) - 1544) - 1545) - 1546) - 1547) - 1548) - 1549) - 1550) - 1551) - 1552) - 1553) - 1554) - 1555) - 1556) - 1557) - 1558) - 1559) - 1560) - 1561) - 1562) - 1563) - 1564) - 1565) - 1566) - 1567) - 1568) - 1569) - 1570) - 1571) - 1572) - 1573) - 1574) - 1575) - 1576) - 1577) - 1578) - 1579) - 1580) - 1581) - 1582) - 1583) - 1584) - 1585) - 1586) - 1587) - 1588) - 1589) - 1590) - 1591) - 1592) - 1593) - 1594) - 1595) - 1596) - 1597) - 1598) - 1599) - 1600) - 1601) - 1602) - 1603) - 1604) - 1605) - 1606) - 1607) - 1608) - 1609) - 1610) - 1611) - 1612) - 1613) - 1614) - 1615) - 1616) - 1617) - 1618) - 1619) - 1620) - 1621) - 1622) - 1623) - 1624) - 1625) - 1626) - 1627) - 1628) - 1629) - 1630) - 1631) - 1632) - 1633) - 1634) - 1635) - 1636) - 1637) - 1638) - 1639) - 1640) - 1641) - 1642) - 1643) - 1644) - 1645) - 1646) - 1647) - 1648) - 1649) - 1650) - 1651) - 1652) - 1653) - 1654) - 1655) - 1656) - 1657) - 1658) - 1659) - 1660) - 1661) - 1662) - 1663) - 1664) - 1665) - 1666) - 1667) - 1668) - 1669) - 1670) - 1671) - 1672) - 1673) - 1674) - 1675) - 1676) - 1677) - 1678) - 1679) - 1680) - 1681) - 1682) - 1683) - 1684) - 1685) - 1686) - 1687) - 1688) - 1689) - 1690) - 1691) - 1692) - 1693) - 1694) - 1695) - 1696) - 1697) - 1698) - 1699) - 1700) - 1701) - 1702) - 1703) - 1704) - 1705) - 1706) - 1707) - 1708) - 1709) - 1710) - 1711) - 1712) - 1713) - 1714) - 1715) - 1716) - 1717) - 1718) - 1719) - 1720) - 1721) - 1722) - 1723) - 1724) - 1725) - 1726) - 1727) - 1728) - 1729) - 1730) - 1731) - 1732) - 1733) - 1734) - 1735) - 1736) - 1737) - 1738) - 1739) - 1740) - 1741) - 1742) - 1743) - 1744) - 1745) - 1746) - 1747) - 1748) - 1749) - 1750) - 1751) - 1752) - 1753) - 1					

