



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019-2021

PREMESSO che:

- In data 19 marzo 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo della Federazione dei Comuni del Camposampierese per il triennio 2019-2021;
- Il Revisore del Conto in data 26.03.2019 ha certificato, ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, la coerenza del citato accordo con quanto normativamente previsto in materia.

In data 02.04.2019, nella Sede della Federazione dei Comuni del Camposampierese ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, così formate:

- per la parte pubblica:
Dott. ssa Anna Maria Giacomelli - Presidente
Commissario Valter Marcato
Dott.ssa Adelaide Betto

- per la parte sindacale
Rappresentanza Sindacale Unitaria:
Bolzan Serena
Caristi Francesco
Maccatrozzo Alberto
Migailo Maia Luisa

Organizzazioni Sindacali territoriali

rappresentante territoriale provinciale CISL:	Furlan Ettore
rappresentante territoriale provinciale CGIL:	De Paolis Manuela
rappresentante territoriale provinciale CSA:	Bertuzzo Alessandro
rappresentante territoriale provinciale UIL:	Livorno Salvatore

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 della Federazione dei Comuni del Camposampierese

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	20
Art. 31 – Lavoro somministrato.....	20
Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio	20
CAPO III – Welfare integrativo.....	21
Articolo 33 - Le attività del “welfare integrativo”	21
CAPO IV – Disposizioni Finali	22
Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	22
Art. 35 – Innovazioni tecnologiche.....	22
Art. 36 - Clausola finale.....	22
Allegato “A” al CCDI 2019/2021	23
All. “B” – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità	25

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the right side of the page. The signatures are stylized and cursive, with some appearing to be initials like 'AE' and 'M'. There are approximately 10-12 distinct marks, some of which are crossed out with a diagonal line.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate e con esclusione della disciplina sulle progressioni orizzontali, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito nei precedenti accordi decentrati fino alla ridifinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
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. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

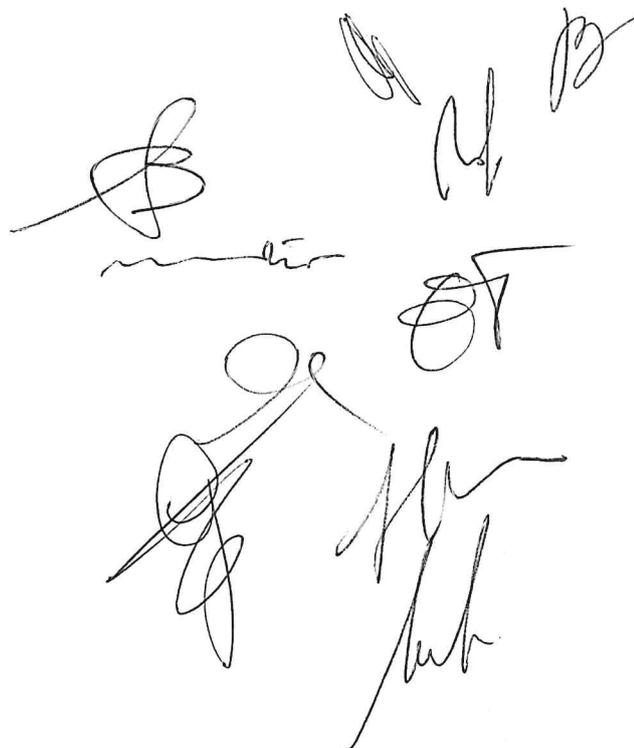
1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza convocherà la riunione entro tempi congrui.



Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAF



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi comprese l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Ch. F



CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

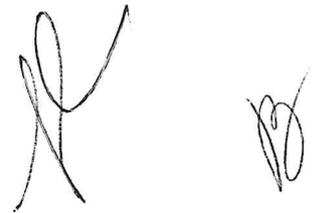
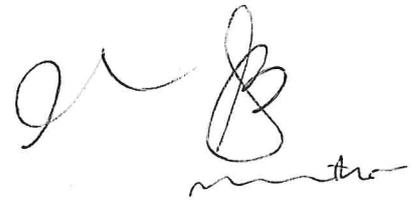
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica 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. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.



CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore, di concerto con gli altri Responsabili e nei limiti della quota di fondo destinato alla singola indennità;
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di Settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa;
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 12) trovano applicazione a decorrere dal 31.12.2018 con effetto dal 1° gennaio 2019.

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: vedi comma 3.C.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
 - **3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:** Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni



potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute. Rientrano ad esempio, fra queste attività l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- **3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
 - **3.C. MANEGGIO VALORI** L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
 - Economo comunale;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Settore. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori:

- a. Fascia A: media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 5.000,00. indennità pari ad euro 3,00 al giorno;
- b. Fascia B: media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra 3.000,00 ed 4.999,99 indennità pari ad euro 2,00 al giorno;
- c. Fascia C: media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad 3.000,00 indennità pari ad euro 1,00 al giorno.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.
3. La specifica responsabilità:
 - a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.
 - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore/Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. B);

- c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Direttore Generale;
 - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale, saranno
- a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
 - b. definito l'eventuale numero massimo di lavoratori coinvolti;
 - c. definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità
 - d. Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), eventualmente ricalcolato sulla base delle lettere b) e c), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate, dai responsabili di area, le copie delle schede di pesatura.
5. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:
 - a. compete al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - b. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate 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.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the lower half of the page, some appearing to be initials or full names in cursive script.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

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

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

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

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- recupero IMU -TARI (art. 1, comma 1091 legge 145/2018 finanziaria 2019)
- 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);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

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 in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

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 PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a long, sweeping signature. In the center, there are several smaller, more compact signatures and initials, some appearing to be 'C.F.' and others that are less legible. On the right side, there are more initials and a signature that looks like 'M.P.'.

CAPO VI – Performance organizzativa e individuale

Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale

- Le parti concordano:
 - L'attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
 - L'attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
- La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i dipendenti dell'Ente aventi diritto, come da successivo art. 15, previa verifica che ogni Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnategli dalla Giunta. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,8 su 1,00.
- Tutte le disposizioni riportate nel presente capo VI (artt.14 da a 16) trovano applicazione a decorrere dal 31.12.2018 con effetto dal 1° gennaio 2019.

Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa

- Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e dal rapporto a tempo parziale.
- I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato o con contratto di lavoro flessibile non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
- Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

<i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i>	<i>ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE</i>	<i>ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE</i>
<i>Ferie</i>	X	
<i>Improrogabili esigenze di servizio (con ordine del responsabile)</i>	X	
<i>Malattia</i>		X
<i>Infortunio</i>	X	
<i>Lutto</i>	X	
<i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i>	X	
<i>Congedo matrimoniale</i>	X	
<i>Congedo parentale</i>		X
<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>		X



<i>Aspettative senza retribuzione</i>		X
<i>Terapia salvavita</i>	X	
<i>Esami prenatali</i>	X	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		X
<i>Malattia figlio - 3 anni</i>		X
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		X
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	X	
<i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i>	X	
<i>Permessi legge 104 per familiari</i>	X	
<i>Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)</i>		X
<i>Permessi sindacali</i>	X	
<i>Permessi per citazione a testimoniare(solo se la causa coinvolge l'Ente)</i>	X	
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	X	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	X	

4. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 14, comma 2, qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art. 16 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di Settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
3. Le parti concordano che una quota adeguata del fondo destinata alla performance individuale venga destinata per il finanziamento di specifici progetti relativi all'organizzazione e all'erogazione di servizi, comunque rientranti tra gli obiettivi oggetto di valutazione assegnati ai singoli dipendenti.
4. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore. Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 0,9. A parità di punteggio la maggiorazione verrà assegnata al dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità al più anziano di età.

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

CAPO-VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 17 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU, approvato con deliberazione di Giunta n. 43 del 16.07.2018

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 18 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 68 comma 2 lett. f). La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata annualmente a seguito di verifica del raggiungimento degli obiettivi secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso presso l'Ente. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta e così destinato:

- a) finalità di previdenza complementare integrativa (fondo Perseo) per i dipendenti della polizia locale;
- b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

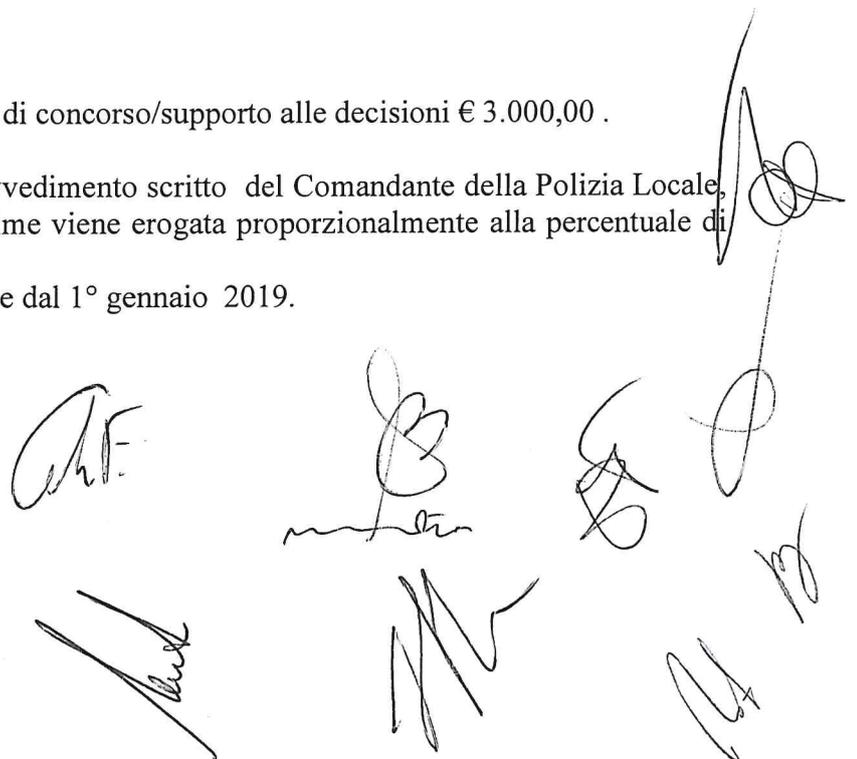
Art. 19 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno:
 - a. fascia A: fino a 4 ore giornaliere di servizio esterno € 1,50 giornaliero;
 - b. fascia B: da oltre 4 e fino a 6 ore giornaliere di servizio esterno € 3,00 giornalieri;

4. La presente indennità:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 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 (a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi);
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa;
 - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 10.
 - e. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;
5. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola, come previsto dall'art. 68, comma 2 lett f).
6. Il Comando della Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
7. La presente disciplina trova applicazione dal 1 gennaio 2019.

Art. 20 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) Sottoufficiali: € 1.600,00;
 - b) Ufficiali direttivi: € 1.600,00;
 - c) Ufficiali direttivi con responsabilità di concorso/supporto alle decisioni € 3.000,00 .
3. Viene attribuita mediante apposito provvedimento scritto del Comandante della Polizia Locale, e in caso di rapporto di lavoro a part-time viene erogata proporzionalmente alla percentuale di attività lavorativa prestata.
4. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.



CAPO VIII - Posizioni organizzative

Art. 21 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., proporzionalmente alla retribuzione di posizione di ciascuna P.O e, comunque, da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 30% della medesima retribuzione di posizione;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

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 all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

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

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

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo;

Art. 23 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza, semestrale per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sette volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Art. 24 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia.

Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

- b) E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.

Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018. In particolare, in relazione a quanto previsto al comma 6 del citato art. 23, le parti concordano che per "effettiva prestazione lavorativa" deve intendersi anche (missione, citazione a testimoniare per conto dell'Amministrazione.

Art. 25 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 35.

Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

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

Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, eccetto il personale della polizia locale turnista, che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un massimo di un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con raccomandazione generale di completare l'orario giornaliero teorico e comunque con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio. L'eventuale credito orario dovrà essere utilizzato entro il 31.12 dell'anno di competenza o al massimo entro il mese di gennaio dell'anno successivo, dopo di che verrà azzerato;

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, si rinvia a quanto espressamente previsto dall'art. 27, comma 4 del CCNL 21.05.2018.

Art. 28– Orario multiperiodale

Le parti concordano che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario, riservandosi, tuttavia, di procedere a modificare il presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 3.



CAPO II – Discipline Particolari

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

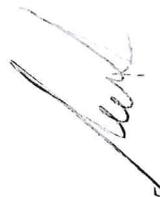
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 31 – Lavoro somministrato

Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale e organizzativa, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

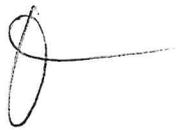
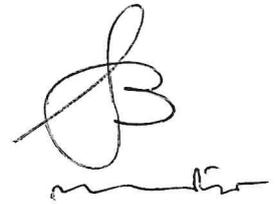
Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 in sede di prima applicazione non vengono individuate figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.



CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 33 - Le attività del “welfare integrativo”

Non essendovi disponibilità già stanziata dall’Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all’entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale



-CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 35 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

Art. 36 - Clausola 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 Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **80% incidenza della valutazione:** Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno dei tre anni del triennio precedente, la valutazione dell'anno mancante corrisponderà alla media delle valutazioni dei due anni di presenza. Nel primo caso si terrà conto delle valutazioni ottenute negli anni di presenza. In ogni caso l'ammissione o la non ammissione alla selezione deve essere adeguatamente motivata.
 - b. **20% incidenza esperienza maturata negli anni di riferimento:** Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrate nel periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita. A tal fine l'esperienza maturata sarà valutata attribuendo 2 punti per ogni anno di permanenza nella categoria inferiore e per un massimo di 20 punti.
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi e deve essere in servizio alla data di avvio del procedimenti di selezione (data di pubblicazione dell'avviso).
5. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto);
6. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Direttore Generale. Trascorso tale periodo, il Direttore Generale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Nel caso in cui un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica non si procederà al subentro del candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi nella medesima categoria.
8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a vertical signature on the right side.

cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower right portion of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or short names.

All. "B" – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

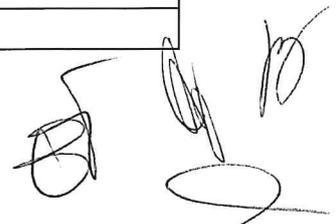
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO ____

Settore/Area	Ufficio
DIPENDENTE	
Cognome	Nome
Profilo Professionale	Categoria

Elenco della specificità dei procedimenti o dei compiti	Assegnazione
1. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso.	
2. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara.	
3. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro.	
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile.	
5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive.	
6. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.).	
7. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, ecc.).	
8. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche.	
9. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche.	
10. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione.	
11. Responsabilità di attività impicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.	
12. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni).	
13. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile.	
14. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale.	
15. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).	
TOTALE (Min 1Max 15)	

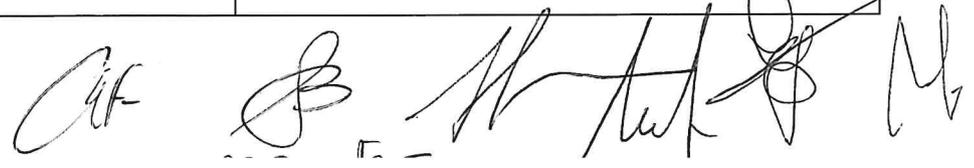
Comune _____ / / _____

Il Responsabile del Servizio



A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--



INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' – ESEMPIO DI DISTRIBUZIONE DEL BUDGET

Numero Lavoratori Coinvolti	12
Budget Totale	21.000,00

Distribuzione per Ctg/Fascia

Ctg/Fascia	Importo	N° Lavoratori	Sub totale
D	1.500,00	4	6.000,00
C	1.250,00	4	5.000,00
B	1.000,00	4	4.000,00
A	0,00	0	0,00
Totale su Ctg/Fascia			15.000,00

Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità	6.000,00	Valore unitario = Importo disponibile/Peso Responsabilità Totale	40,54
--	-----------------	---	--------------

Lavoratore	Peso Responsabilità	Importo Resp.su Peso Peso responsabilità x Valore Unitario	INDENNITA' TOTALE importo Ctg/Fascia + Importo Peso Responsabilità
Ctg/Fascia D	15	608,11	2.108,11
Ctg/Fascia D	15	608,11	2.108,11
Ctg/Fascia D	15	608,11	2.108,11
Ctg/Fascia D	15	608,11	2.108,11
Ctg/Fascia C	12	486,49	1.736,49
Ctg/Fascia C	12	486,49	1.736,49
Ctg/Fascia C	12	486,49	1.736,49
Ctg/Fascia C	12	486,49	1.736,49
Ctg/Fascia B	10	405,41	1.405,41
Ctg/Fascia B	10	405,41	1.405,41
Ctg/Fascia B	10	405,41	1.405,41
Ctg/Fascia B	10	405,41	1.405,41
	148	6.000,00	21.000,00

Peso Resp. Tot. **Importo disponibile distribuito su peso responsabilità** **Budget Totale distribuito**

FIRMATO il 02.04.2019

- per la parte pubblica:
Dott. ssa Giacomelli Anna Maria – Presidente



Commissario Capo Valter Marcato 

Dott.ssa Adelaide Betto 

- per la parte sindacale
Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Bolzan Serena 

Caristi Francesco 

Maccatrozzo Alberto 

Migailo Maria Luisa 

Organizzazioni Sindacali territoriali

rappresentante territoriale provinciale CISL: Furlan Ettore



rappresentante territoriale provinciale CGIL: De Paolis Manuela



rappresentante territoriale provinciale CSA: Bertuzzo Alessandro



rappresentante territoriale provinciale UIL: Livorno Salvatore

