



# COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI

PROVINCIA DI BRINDISI

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2019 – 2021

(in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018)

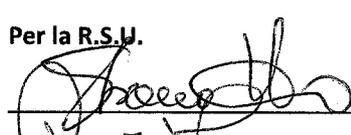
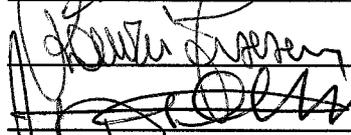
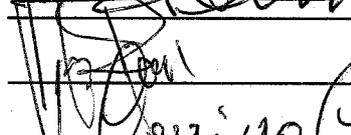
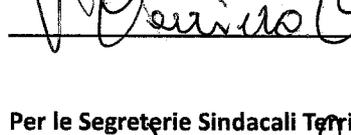
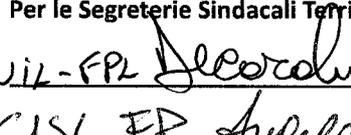
### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente  Dott. Giacomo Vito EPIFANI - Segretario Generale

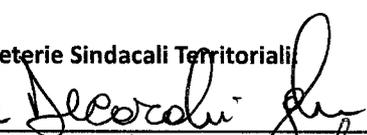
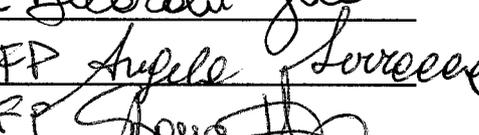
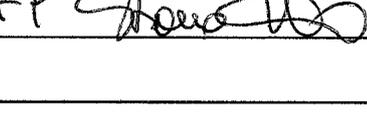
Componente \_\_\_\_\_ Dott.ssa Daniela GALASSO - Responsabile del Servizio Finanziario

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Per le Segreterie Sindacali Territoriali:

UIL-FPL   
CISL FP   
CGIL FP 

Sottoscritto in data 1° luglio 2019



**VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 01/07/2019**

L'anno 2019 il giorno uno del mese di luglio alle ore 12:00 nella sede municipale del Comune di San Vito dei Normanni si è riunita la Delegazione Trattante, convocata con nota n. 14107 del 26/06/2019 per trattare i seguenti argomenti all'ordine del giorno:

- 1) Sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale Dipendente - Triennio 2019-2021;
- 2) destinazione Fondo accessorio 2019;
- 3) Varie ed eventuali.

All'appello sono presenti:

**Parte sindacale RSU Aziendale:**

V. SBANO   
V. CARRIERO  
V. PRESTO  
F. RAMERI  
R. CASTELLANA

**Per le Segreterie Territoriali:**

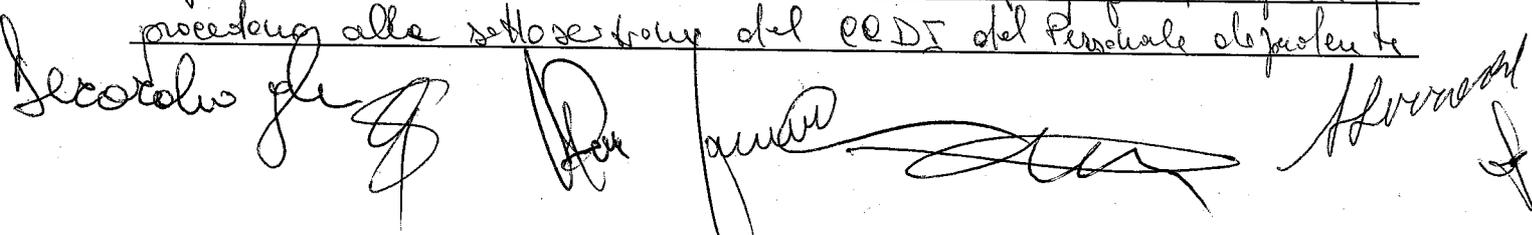
VIL FPL ANGELO DECAROLIS  
DISL FP FRANCESCO SEANNAMIO - ANGELO SERRACA  
MECAP ENRICO GIANNINI  
FP ERIL MITO SBANO

**Parte Pubblica:**

Dott. Giacomo Vito Epifani - Presidente \_\_\_\_\_  
 Dott.ssa Daniela Galasso - Responsabile del Servizio Finanziario assente giustificato  
 Partecipano \_\_\_\_\_ in qualità di \_\_\_\_\_

Funge da Segretario verbalizzante la dipendente De Luca Anna Rita  
 Il Presidente, constatato il numero dei presenti dichiara aperta la seduta.

Conduce ed alle esecuzioni in sede ordinaria per la VIL FPL  
interiene il vice segretario Provi delle VIL FPL di Brindisi S.p.A. DECAROLIS  
Angelo, queste comunicazioni in atti al prot. gen. n. 14456/2019  
Dopo brevi introduzioni del Presidente Dott. Ep. Epifani, i presenti  
procedono alla sottoscrizione del CCDI del Personale dipendente



*Handwritten notes on the right margin:*  
 FP Serraca  
 FP Serraca  
 FP Serraca

Firenze 20/10/2021.

2° Punto all'ord.C.

Il Presidente, sulla base di quanto fornito dalla GE con delibera n. 65 del 21.06.2019 connesso le cifre stanziate sulle basi della Costituzione del Fondo 2019 per le risorse dell'esercizio e fa presente che:

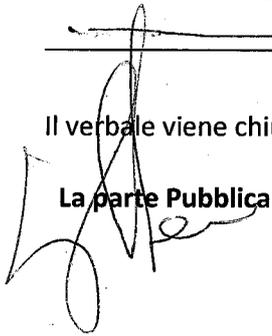
- 1) alle PEO vengono destinate € 20.000,00 (ventimila/00);
- 2) alle MIOI utenze destinate € 15.120,00 (quattromila/120/00);
- 3) per un totale incrementando fondo PO € 15.000,00 (quindicimila/00)

Le OO.SS. e la Part. Pubblica concordano sulla ripartizione del Fondo 2019 con le risorse dello 0,20% del Monte Salari Anno 2001 (Alta Prefessione) conformemente a quanto indicato nelle circolari RES n. 45/2019 e prot. al Montepiù delle Cambiate della Integrazione (Sic. tab.). In riferimento alle utilità dello scorso anno 2019, da incrementare come summa riportata, le OO.SS. esprimono parere favorevole defuendo così concludendo che per l'anno 2019 l'attribuzione delle somme e andranno svolte le conseguenti procedure gestionali. Le OO.SS. e le RSU esprimono consenso esprimendo per le fare proprie le alle condizioni della Part. Pubblica.

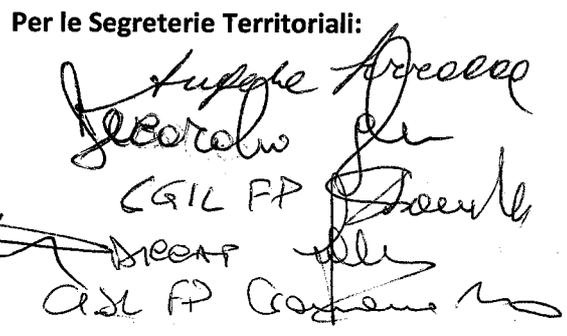
Le RSU chiedono alla Amministrazione completa per il tramite del Segretario Gen. di dare esecuzione a quanto previsto dall'art. 19 del CCNI 109/2011, sottoposto in data odierna.

Le OO.SS. chiedono di poter avere un solo versamento nei mesi di luglio ed agosto con recupero del debito orario e partenze del mese di settembre 2019. La Part. Pubblica esprime l'augurio di consenso tale richiesta della A.P. - precisando che l'adempimento va dato sempre differendo alle attribuzioni

Il verbale viene chiuso alle ore 13:35 e letto e confermato viene sottoscritto.

La parte Pubblica  


La parte Sindacale RSU  


Per le Segreterie Territoriali:  
  
 CGIL FP  
 Cisl FP

INDICE

**TITOLO I - Disposizioni generali**

Art. 1 Campo di applicazione.....	pag. 4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	pag. 4

**TITOLO II - Relazioni sindacali**

Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali, obiettivi e strumenti.....	pag. 4
Art. 4 Interpretazione autentica clausole controverse.....	pag. 4
Art. 5 Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo .....	pag. 5
Art. 6 Monitoraggio e verifiche .....	pag. 5
Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento .....	pag. 5

**TITOLO III – Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

Art. 8 Diritto di assemblea .....	pag. 6
Art. 9 Diritto di affissione .....	pag. 6

**TITOLO IV - Rapporto di lavoro**

**Capo I Disposizioni diverse**

Art. 10 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.....	pag. 6
--	--------

**Capo II Istituti dell'orario di lavoro**

Art. 11 Motivi per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie	pag. 7
Art. 12 Orario multiperiodale e riduzione orario di lavoro	pag. 7
Art. 13 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	pag. 7

**TITOLO V – Tipologie flessibili del rapporto di lavoro**

Art. 14 Telelavoro.....	pag. 8
Art. 15 Contratto di somministrazione a tempo determinato.....	pag. 8
Art. 16 Contratto di formazione e lavoro.....	pag. 8
Art. 17 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	pag. 8

**TITOLO VI – Sezione per la Polizia Locale**

Art. 18 Indennità di servizio esterno.....	pag. 8
Art. 19 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	pag. 9
Art. 20 Indennità di funzione.....	pag. 9
Art. 21 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater CCNL 21.05.2018)...	pag. 9

**TITOLO VII – Trattamento economico**

**Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore**

Art. 22 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.....	pag. 9
Art. 23 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore	pag. 9
Art. 23-bis Disciplina buoni pasto	pag. 10

**Capo II Fondo risorse decentrate**

Art. 24 Disciplina delle risorse decentrate .....	pag. 10
Art. 25 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili .....	pag. 10
Art. 26 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	pag. 11
Art. 27 L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.....	pag. 11
Art. 28 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	pag. 11
Art. 29 La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	pag. 12
Art. 30 Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese	pag. 12
Art. 31 Indennità condizioni di lavoro	pag. 12
Art. 32 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità di cui art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018	pag. 13
Art. 33 Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018	pag. 13
Art. 34 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	pag. 14
Art. 35 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	pag. 14
Art. 36 Differenziazione del premio individuale	pag. 15
Art. 37 Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	pag. 15

Art. 38 Risorse destinate ai messi notificatori pag. 16

**TITOLO VIII – Disposizioni finali**

Art. 39 Disposizioni finali pag. 16

**Allegati:**

Scheda Allegato A) - Disciplinare dell'istituto delle specifiche responsabilità (art. 32 CCDI 2018-2020) pag. 17

Scheda Allegato A.1) - Allegato al Disciplinare dell'istituto delle specifiche responsabilità - Criteri pag. 18

Scheda Allegato A.2) - Prospetto degli importi della indennità per le specifiche responsabilità pag. 19

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1  
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di San Vito dei Normanni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione – lavoro, di somministrazione di lavoro, in quanto compatibili, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Le parti convengono che il presente contratto è conforme alle disposizioni legislative contenute nei decreti legislativi n.165/2001 e n.150/2009 e ss.mm. ed ii. e disciplina tutte le materie rimesse a tale livello dall'art.7, comma 4, del CCNL del 21.05.2018.

**Art. 2  
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto ha validità triennale e produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2019 sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Sono comunque fatte salve:
  - a) le specifiche clausole di decorrenza contenute nei successivi articoli del presente contratto;
  - b) le modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate di norma sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

**Titolo II  
Relazioni Sindacali**

**Art. 3  
Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, dall'art.40 del d.lgs. n.165/2001 e dalla contrattazione nazionale, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a. informativa (art.4 CCNL 21/05/2018);
  - b. confronto (art.5 CCNL 21/05/2018);
  - c. contrattazione integrativa
  - d. intervento dell'Osservatorio Paritetico nazionale.
3. Con riferimento all'informazione è data sempre in via preventiva mediante p.e.c. alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

**Art. 4**

### **Interpretazione autentica clausole controverse**

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
3. Al fine di cui al comma 2, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta normalmente a mezzo p.e.c o in caso di impossibilità a mezzo lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa.
4. In caso di mancato accordo su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l' ARAN, di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 21.5.2018, per acquisirne un parere.

### **Art. 5**

#### **Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del d.lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del d.lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. L'Amministrazione comunale è tenuta a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi nello stesso termine al CNEL.

### **Art. 6**

#### **Monitoraggio e verifiche**

1. Le parti convengono che almeno una volta l'anno – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 4 dell'art. 2, o, comunque, su richiesta di una delle parti – la delegazione trattante si riunisca per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
2. L'Amministrazione comunale, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

### **Art. 7**

#### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali - previste e disciplinate dal Titolo II del CCNL 21.05.2018 - è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

**TITOLO III**  
**Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

**Art. 8**  
**Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 5.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo al Sindaco ed a ogni Responsabile di Settore.
4. 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. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative.
7. L'Amministrazione comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

**Art. 9**  
**Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

**TITOLO IV**  
**Rapporto di lavoro**

**Capo I**  
**Disposizioni diverse**

**Art. 10**

**Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione comunale si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del d.lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.

2. Le parti, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
3. Negli incontri di cui al precedente comma l'Amministrazione comunale darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

## **Capo II Istituti dell'orario di lavoro**

### **Art. 11**

#### **Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro, pari a 36 h/sett., non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

### **Art. 12**

#### **Orario multiperiodale e riduzione orario di lavoro**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
4. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L. 95/97 è confermata la riduzione di orario fino a complessive 35 ore medie settimanali, secondo i principi regolatori della graduale riduzione concordata con le parti, nel rispetto dell'art. 22 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999.
5. Le parti convengono e si impegnano, comunque, prima di applicare quanto stabilito al comma 1 a riesaminare, in ossequio a quanto stabilito dal comma 4 del citato Art. 22, la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali successive modifiche legislative riguardanti la materia.
6. Le parti convengono, altresì, che l'istituto sarà regolato da apposita deliberazione della Giunta Comunale che sarà adottata su proposta condivisa.

### **Art. 13**

#### **I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezz'ora, solo posteriore rispetto all'orario ordinario dell'ente, mentre rimane stabilita in 15 minuti la flessibilità per il personale della Polizia Locale.
2. La flessibilità usufruita in entrata (entro il massimo di mezz'ora) deve essere recuperata preferibilmente in giornata, posticipando, per un ugual numero di minuti l'uscita. Tale recupero, nel caso di giornata di rientro, può avvenire anche all'entrata o all'uscita del turno pomeridiano.
3. 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 del CCNL 21.5.2018;
  - 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;

- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. Le casistiche individuate nel precedente comma 5 sono da ritenersi puramente indicative e non esaustive.

## TITOLO V

### Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

#### Art. 14

##### Telelavoro

1. Nel caso in cui l'Amministrazione comunale intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede di contrattazione decentrata, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

#### Art. 15

##### Contratto di somministrazione a tempo determinato

1. Nel caso in cui l'Amministrazione comunale intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

#### Art. 16

##### Contratto di formazione e lavoro

1. Qualora l'Amministrazione comunale opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie del Comune ove impongano il rispetto di specifiche norme di legge.

#### Art. 17

##### L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Le parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

## TITOLO VI

### Sezione per la Polizia Locale

#### Art. 18

##### Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità, la stessa verrà erogata nella misura minima prevista dal CCNL al personale di vigilanza che renderà prestazione lavorativa giornaliera in servizio esterno per almeno i 2/3 dell'orario giornaliero di servizio.
3. Al personale che svolgerà il medesimo servizio esterno per l'intero orario giornaliero, spetterà una indennità giornaliera, stabilita per il 2019 nella misura di € 4,00.
4. L'importo della indennità di cui al comma precedente, nei limiti indicati dall'art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.05.2018, potrà essere ridefinito in sede di contrattazione annuale sull'utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate.
5. Considerata la fonte contrattuale istitutiva di tale istituto la corresponsione avverrà con cadenza mensile.

**Art. 19**

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

1. La disciplina prevista dall'art.56-ter del CCNL sarà oggetto di successivo accordo sindacale previa apposita regolamentazione che ne individui le modalità organizzative.

**Art. 20**

**Indennità di funzione**

1. L'indennità di cui all'art. 56 - sexies del CCNL viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal comandante della Polizia Locale dei compiti di responsabilità connessi al ruolo, in analogia a quanto disciplinato per il restante personale riportata nella tabella sub A.2), (art.7, comma 4 lett.f CCNL 21.05.2018).
2. Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto, come di seguito riportato:

PUNTEGGIO	UFFICIALI NON COMANDANTI (coordinamento e controllo)	ISPETTORI (coordinamento o controllo)	SOVRINTENDENTI (attività di servizio)	ASSISTENTI E AGENTI (attività di servizio)
Da 51 a 100	€ 2.100	€ 2.000	€ 1.800	€ 1.750
Da 26 a 50	€ 2.000	€ 1.900	€ 1.400	€ 1.150
Fino a 25	€ 1.900	€ 1.800	€ 1.100	€ 1.050

**Art. 21**

**Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater CCNL 21.05.2018)**

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.

**TITOLO VII**

**Trattamento economico**

**Capo I**

**Lavoro straordinario e banca delle ore**

**Art. 22**

**L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario**

1. La disciplina dell'orario di lavoro rientra nelle prerogative datoriali nei limiti delle disposizioni del CCNL vigente.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che è confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario non avvalendosi della facoltà di derogare a tale limite.

**Art. 23**

**Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, nel limite massimo autorizzabile per lavoro straordinario, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

**Art. 23 bis**  
**Disciplina dei buoni pasto**

La disciplina dei buoni pasto farà riferimento alla contrattazione nazionale e verrà definita a seguito di apposito accordo.

**Capo II**  
**Fondo risorse decentrate**

**Art. 24**  
**Disciplina delle risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina prevista dall'articolo 68 del CCNL 21.5.2018, salvaguardando le indennità collegate alla prestazione fissa e continuativa.

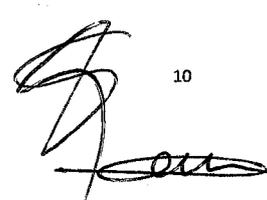
**Art. 25**  
**Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate è determinato annualmente con apposito atto gestionale.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
  - a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nel Comune sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione 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.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
  - a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
  - b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
  - c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
6. Il fondo risorse decentrate di cui al primo comma per il Comune di San Vito dei Normanni è costituito dalle risorse decentrate stabili previste dall'art. 67, comma 1 e 2 del CCNL. Per le risorse variabili si applica il comma 6 dell'art. 67 del CCNL in base al quale sono fatte salve le sole quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni.
7. Il fondo risorse decentrate è utilizzato per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri ivi indicati:
  - a) sono finanziati esclusivamente con risorse stabili: le indennità di comparto; le progressioni economiche orizzontali storiche. Le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili;
  - b) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente comma: prioritariamente tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dall'Amministrazione comunale ed in particolare le indennità di turno; indennità di reperibilità nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000; le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 -bis CCNL 21.05.2018; le indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018;









- c) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente punto b): prioritariamente i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;
  - d) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente punto c): i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies CCNL 21.05.2018 e le indennità di funzione di cui all'art. 56- quater CCNL 21.05.2018;
  - e) le risorse rivenienti dalle disposizioni di legge, di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste e di questo bisogna tenere conto nella ripartizione delle risorse decentrate.
8. La destinazione delle eventuali economie realizzate sul trattamento economico dei vari istituti contrattuali sono destinati agli incentivi di produttività, escluso le risorse vincolate nel loro utilizzo dal vigente CCNL.

#### **Art. 26**

##### **Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. In base a quanto stabilito dall'art.16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/05/2018, all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, la cui procedura di attribuzione della PEO viene rinviata all'apposito Disciplinare contrattato e sottoscritto in Delegazione.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla media dei punteggi ottenuti dalle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, così come riportato nel disciplinare allegato al presente CDI.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente.
5. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

#### **Art. 27**

##### **L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative**

1. L'Amministrazione Comunale non potrà incrementare autonomamente le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa che comporti una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.
2. Nel caso di cui al comma precedente, ferma restando nel Fondo di Sviluppo la disponibilità adeguata per l'attribuzione degli emolumenti destinati ai diversi istituti economici previsti dall'art. 68 del CCNL 21.05.2018, l'incremento per la retribuzione di posizione e di risultato delle PO potrà essere finanziato, fino a diverse disposizioni normative e contrattuali di livello nazionale, solo a seguito di accordo annuale da raggiungere in sede di contrattazione decentrata, utilizzando unicamente le risorse variabili, senza ridurre le risorse destinate alla performance del rimanente personale.

#### **Art. 28**

##### **I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. Le parti concordano che la contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato sia riservata ad un documento separato da predisporre entro il termine del 20 maggio 2019, termine entro cui l'Amministrazione comunale deve definire il nuovo assetto delle posizioni organizzative per i riflessi sul sistema di pesatura e sul sistema di valutazione della performance delle posizioni organizzative.
2. Le parti concordano che nelle more della contrattazione di cui al precedente comma la retribuzione di risultato venga attribuita nelle percentuali previste dalla vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione comunale. Ove nel corso dell'anno sia modificato, per qualsiasi ragione, il valore della relativa

- retribuzione di posizione, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, occorre fare riferimento alla media ponderata del valore della retribuzione di posizione nel corso dell'anno.
3. Un valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

**Art. 29**

**La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di posizione organizzativa, si applica la seguente tabella:

Compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 3.000	0%
Da € 3.001 a € 5.000	5%
Da € 5.001 a € 7.000	8%
Da € 7.000 a € 15.000	12%
Oltre € 15.000	20%

1. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale incaricato di posizione organizzativa secondo i criteri che saranno previsti in apposita regolamentazione.

**Art. 30**

**Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese**

1. L'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze imposte da specifica normativa adottando misure organizzative finalizzate ad un uso strettamente necessario dell'istituto e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.5.2018. Esso è remunerato con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno.
2. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Per quanto non espressamente qui previsto, si rimanda al CCNL del Comparto FL.
3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del CCNL per il numero dei turni di reperibilità nel mese, nonché della misura dell'indennità di cui al comma 1 del CCNL, avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018, con specifico accordo annuale, in assenza del quale resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.
4. I servizi interessati alla pronta reperibilità, ove istituiti anche disgiuntamente con atto giuntale, sono i seguenti:

servizio	n.ro addetti	categoria	profilo professionale
Stato Civile	tutti	B, C e D	Esecutore/Istruttore/Istr.Dir.
Agenti di Polizia locale	tutti	C e D	Istruttore/Istr.Dir.
Servizi Tecnici	tutti	B, C e D	Esecutore/Istruttore/Istr.Dir.

**Art. 31**

**Indennità condizioni di lavoro**

1. In via sperimentale e fatta salva la possibilità delle parti di rivedere i contenuti in sede di contrattazione annuale, gli enti corrispondono una unica indennità "condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come rilevabili dal DUVRI aziendale per più di sei mesi nel corso dell'anno anche non consecutivi.
3. Sono considerate attività disagiate quelle che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni

dipendenti esposti in modo costante e rilevante a fattori di effettivo disagio sotto il profilo spaziale o temporale in modo da condizionarne l'autonomia ed i normali ritmi di vita. Si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno anche non consecutivi. Qualora necessario sarà la Conferenza dei Responsabili di settore ad individuare il personale disagiato adottando criteri uniformi per tutto l'ente da sottoporre all'esame delle OO.SS., tenendo conto anche di eventuali richieste pervenute dai dipendenti.

4. A titolo non esaustivo ma meramente esemplificativo di seguito si descrivono alcune condizioni di lavoro indicative di situazioni particolarmente disagiate o che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale:

N.	descrizione della condizione di disagio: esempi
1	orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.
2	attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro.
N.	descrizione della condizione di rischio: esempi
1	prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto con automezzi e/o altri veicoli con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
2	prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento

5. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile o sub agente. Per la misura dell'indennità giornaliera si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile o sub agente. Per la Polizia Locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.
6. L'indennità unica viene quantificata come di seguito schematizzato:

Attività	Valore indennità giornaliera	note
rischio	€ 1,00	
Disagio	€ 1,00	
maneggio valore	€ 0,75	Media giornaliera da 0 a € 500
	€1,00	Media giornaliera da 501 a € 1.500
	€1,55	Media giornaliera da 1.501

#### Art. 32

#### Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità di cui art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a quella che sarà stabilita annualmente sulla base delle risorse rese disponibili.
2. L'indennità è corrisposta in misura annuale previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Responsabile di Settore. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione comunale in cui i singoli soggetti operano.
4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto avviene in base al Regolamento di cui all'allegato sub A) al presente CDI.
5. Le parti prendono atto che l'attuazione della nuova disciplina abbia decorrenza dal 1.01.2019 senza soluzione di continuità rispetto all'anno precedente laddove sia stato effettivamente assicurato l'esercizio dei compiti implicanti particolari responsabilità così come attestato dal Responsabile del Settore competente.

**Art. 33**

**Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018**

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa e che non usufruiscono di analoga indennità, attribuite con atto formale dell'Amministrazione, derivanti dalle qualifiche di *Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale* nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, danno titolo ad un compenso massimo definito in € 350,00 annui lordi.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

**Art. 34**

**Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Alla performance organizzativa e individuale vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento degli istituti disciplinati nei precedenti articoli che assicurano il mantenimento dei servizi resi ai cittadini.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Comune di San Vito dei Normanni, approvato con deliberazione di G.C. n.172 del 21/12/2017 e condiviso con i soggetti sindacali.
3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo 36 in merito all'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
  - a) la ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance avviene dividendo le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali *part-time*.
  - b) ai valori risultanti andranno applicati i seguenti parametri di categoria:

Categoria	Parametro
A	1,35
B	1,50
Accesso B3	1,75
C	1,90
D	2,15

- c) per le assenze che eccedono un valore base pari a 30 giorni nell'anno verrà decurtato il relativo premio in modo proporzionale (es. assenza di 55 giorni nell'anno considerato = decurtazione per 35 giorni -  $(365:35) =$  decurtazione del 10,29%); vengono considerate assenze le malattie ordinarie, fatte salve quelle terapie salvavita;
- d) la valutazione del personale comandato presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque non superiore al 50% sarà fatta dal proprio superiore gerarchico presso l'ente di appartenenza, utilizzando la scheda di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure; tuttavia, il superiore presso l'ente da cui dipende prima di effettuare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro. Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dal responsabile di quest'ultimo ufficio, acquisendo il parere degli altri superiori residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente utilizzatore.

**Art. 35**

**Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

1. I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla *performance* individuale, come segue:

Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio <i>performance</i> individuale
Fino a € 3.000	0%
Da € 3.001 a € 5.000	5%
Da € 5.001 a € 7.000	8%
Da € 7.000 a € 15.000	12%
Oltre € 15.000	20%

2. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata la decurtazione di cui sopra.

#### Art. 36

#### Differenziazione del premio individuale

1. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è fissata nella misura del 30 % del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione dell'ente.
2. Le parti individuano nella misura massima del 15% per categoria il personale destinatario della quota di cui al comma 1. In sede di accordo annuale sarà stabilita la percentuale effettiva nei limiti precedentemente indicati.
3. I destinatari saranno individuati tra il personale dipendente che avrà ricevuto la valutazione più elevata fino al raggiungimento dei numeri di cui al precedente comma 2. In caso di parità sarà data priorità a coloro che non siano mai stati destinatari della maggiorazione di cui al comma 1. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio e successivamente della maggiore età anagrafica.
4. La percentuale di cui al comma 2 potrà essere variata in sede di accordo annuale di destinazione delle risorse decentrate.

#### Art. 37

#### Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018

1. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
  - a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art. 113 del d.lgs. n.50/2016;
  - b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).
2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
  - a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
  - b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
3. Le relative somme, analogamente a quelle derivanti dall'Art.67 comma 3 lett. a), ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

**Art. 38**  
**Risorse destinate ai messi notificatori**

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Amministrazione comunale.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di settore/servizio.

**TITOLO VIII**  
**Disposizioni finali**

**Art. 39**  
**Disposizioni finali**

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

d una  
di cui  
duale,  
e  
utto il  
a nella  
stema  
omma  
fino al  
siano  
nità di  
risorse  
t. 67,  
no alla  
lett. p)  
rt. 12,  
nzioso  
ario di  
art. 32,  
i legge  
ente in  
rado di

### Disciplinare dell'istituto delle specifiche responsabilità

#### **Art. 1 – Finalità**

1. In applicazione della disposizione di cui dall'art. 70 *quinquies*, c. 1 CCNL DD.EE.LL. del 21 maggio 2018, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

#### **Art. 2 – Destinatari - Limiti**

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 potranno essere i dipendenti comunali appartenenti alla categoria giuridica D e i dipendenti di cat. C e B, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 13 e ss. del CCNL del 21.05.2018 che rimane responsabile, all'interno ed all'esterno del Comune delle unità organizzative dirette.

2. In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai responsabili di settore con specifico provvedimento formale sulla base dei criteri di cui al successivo art.3, in funzione delle risorse che la contrattazione decentrata destina annualmente a tale istituto e sulla base di eventuali direttive del Segretario Comunale.

3. Nell'ambito di ciascun settore possono essere individuati dipendenti di categoria giuridica D, C e B.

4. Tranne che in casi di comprovata opportunità, valutata in sede di confronto, si stabilisce che:

- a) l'importo assegnato al personale di cat.D non potrà essere inferiore all'importo assegnato al personale di cat.C;
- b) l'importo assegnato al personale di cat.C non potrà essere inferiore all'importo assegnato al personale di cat.B.

L'attribuzione dell'Indennità per Specifiche Responsabilità prevede la coesistenza di almeno 3 fattori tra quelli compresi nell'allegato A.1) elencati sotto le lett. a-b-c-d).

#### **Art. 3 – Criteri di erogazione della indennità**

1. Il compenso, determinato secondo l'allegato sub A.2), è collegato all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti amministrativi, assegnati dal Responsabile di Posizione Organizzativa con apposito provvedimento con scadenza espressa al 31 dicembre di ogni anno e facoltà di proroga non eccedente il bimestre dell'anno successivo.

#### **Art.4 – Informazione**

1. Le fattispecie individuate in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo 3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente, saranno oggetto di preventiva informazione da esercitarsi nelle forme dovute.

#### **Art. 5 – Divieto di cumulo**

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
2. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

#### **Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale**

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

#### **Art. 7 – Decurtazioni – Divieto di revoca**

1. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
2. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

#### **Art. 8 – Durata e tempi di erogazione**

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, dettagliati nell'allegato A.2) , vengono liquidati con cadenza semestrale.

#### **Art. 9 – Modalità di erogazione**

1. I Responsabili dei Settori/Pos.Org., a seguito di adozione dei provvedimenti di individuazione del personale destinatario delle indennità e di cui all'art.2, c.2 del presente regolamento, ne trasmettono copia al Settore che gestisce il personale.
2. I corrispondenti compensi sono liquidati trimestralmente da detto Settore, a seguito di apposita attestazione/valutazione dei responsabili di settore, secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate dall'accordo economico annuale, in favore di tutti gli aventi diritto, con eventuale riduzione proporzionale alle risorse disponibili.
3. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie del fondo e vengono ridestinate, fatte salve diverse disposizioni di legge o contrattuali.
4. I responsabili di settore valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui all'allegata tabella sub A.1).

**Allegato al Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità**

**Criteri**

	<b>a) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO</b>
	<b>b) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'</b>
	<b>c) LIVELLO DI AUTONOMIA</b>
	<b>d) RAPPORTI CON L'UTENZA</b>
	<b>totale</b>

**Pesature**

<b>Punti</b>	<b>a) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO</b>
10	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina oltre tre dipendenti
5	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina da uno a tre dipendenti

\*\*\*

<b>Punti</b>	<b>b) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'</b>
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

\*\*\*

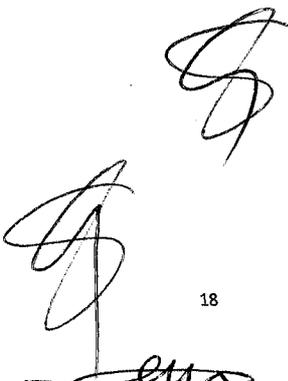
<b>Punti</b>	<b>c) LIVELLO DI AUTONOMIA</b>
30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
25	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

\*\*\*

<b>Punti</b>	<b>d) RAPPORTI CON L'UTENZA</b>
35	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza esterna ed interna
15	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza esterna
5	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza interna

\*\*\*

17 

18 

**PROSPETTO IMPORTI INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

<b>CATEGORIA D</b>	<b>IMPORTO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>
1^ Fascia - da 51 punti a 100 punti	€ 2.100,00
2^ Fascia - da 26 punti a 50 punti	€ 2.000,00
3^ Fascia - fino a 25 punti	€ 1.900,00

<b>CATEGORIA C</b>	<b>IMPORTO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>
1^ Fascia - da 51 punti a 100 punti	€ 1.800,00
2^ Fascia - da 26 punti a 50 punti	€ 1.400,00
3^ Fascia - fino a 25 punti	€ 1.100,00

<b>CATEGORIA B3</b>	<b>IMPORTO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>
1^ Fascia - da 51 punti a 100 punti	€ 1.000,00
2^ Fascia - da 26 punti a 50 punti	€ 800,00
3^ Fascia - fino a 25 punti	€ 600,00

**COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI**  
**PROVINCIA DI BRINDISI**

**Disciplinare per l'attribuzione della progressione  
economica orizzontale**

Adeguate alle disposizioni previste dal CCNL Comparto Funzioni Locali 2016/2018 del 21/05/2018

Re:

*Angelo Sorrescu*

A.2)

### **Art. 1 – Oggetto del disciplinare e principi di applicazione**

Il presente disciplinare disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999 successivamente integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato l'11 aprile 2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018.

La metodologia di valutazione del personale di cui al presente disciplinare è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.

Le procedure di cui al presente disciplinare si conformano ai seguenti principi:

- imparzialità;
- pubblicità;
- trasparenza;
- pari opportunità.

### **Art. 2 – Periodicità delle selezioni**

Le selezioni, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura;

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

### **Art. 3 – Numero delle progressioni economiche da attribuire**

L'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali viene determinato ogni anno, mediante accordo decentrato integrativo; la percentuale dei dipendenti che possono beneficiare della progressione, nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento, è comunque riconosciuta ad una quota limitata di personale.

Al fine di garantire massima imparzialità al beneficio economico attribuibile, l'importo complessivo sarà ripartito come segue:

totale importo destinato per l'anno di riferimento / tot. n. dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento = moltiplicatore comune (indice costante)

Tale indice verrà moltiplicato per il numero effettivo dei dipendenti delle singole quattro categorie giuridiche e genererà la quota proporzionale da destinare tra le categorie giuridiche A-B-C-D;

Il Responsabile del Servizio preposto alla gestione delle risorse umane in collaborazione con la struttura preposta alla gestione economica del personale, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione giuridica (A, B, C, D) provvede a determinare, e successivamente a darne comunicazione in delegazione trattante, il numero presunto per i percorsi delle progressioni economiche che possono essere attuate.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie, formulate distintamente per ogni singola categoria economica, non sono riutilizzabili negli anni successivi.

#### Art. 4 – Procedure selettive

La struttura preposta alla gestione delle risorse umane divulga tramite il sito istituzionale dell'Ente e per gg. 15, avviso interno di avvio delle procedure selettive indicando:

- il numero dei passaggi per i percorsi economici determinati ai sensi dell'art. 3 del presente disciplinare;
- requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5;
- i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
  - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti;
  - b) gli elenchi verranno formulati e approvati con determinazione del Responsabile di Servizio preposto alla gestione delle risorse umane;
  - c) le graduatorie vengono formulate distintamente per ogni singola categoria economica e approvate con determinazione del Responsabile del Servizio preposto alla gestione delle risorse umane al termine del percorso selettivo sopra descritto.

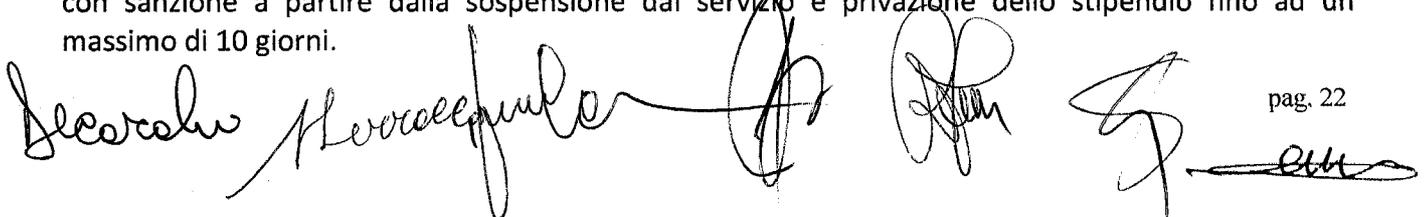
A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza al fine del passaggio economico sono nell'ordine seguente:

- a parità di punteggio finale, nella graduatoria precede il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel primo elemento di valutazione della scheda di riferimento, allegata al presente disciplinare;
- in caso di ulteriore parità, il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel secondo elemento e poi, ove necessario, nel terzo elemento;
- in ultima analisi, la precedenza in graduatoria è data al candidato che ha maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

#### Art. 5 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, periodo minimo di servizio di 24 mesi maturato, presso il Comune di San Vito dei Normanni o altro Ente del comparto, nella posizione economica immediatamente inferiore;
- b) sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione a partire dalla sospensione dal servizio e privazione dello stipendio fino ad un massimo di 10 giorni.



Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza

Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale, in deroga al requisito di cui alla lett.a), è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se nell'ultimo triennio di servizio ha partecipato alla produttività, con liquidazione della relativa quota d'incentivo, secondo le modalità stabilite dal CCDI.

#### **Art. 6 – Sistema di Valutazione**

La valutazione, a cura del Responsabile del Servizio, sarà espressa in apposita scheda come da allegato al presente disciplinare.

La Progressione sarà attribuita al personale che nella valutazione avrà conseguito il punteggio più alto, ottenuto:

- a) dalla media del punteggio ricavato dalle risultanze della valutazione della performance individuale, nel triennio immediatamente precedente all'anno di attivazione dell'istituto;
- b) dall'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento;
- c) dalle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;

#### **Art. 7 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate**

Le somme destinate alla Progressione Economica Orizzontale definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

#### **Art. 8 – Norme finali e transitorie**

Per quanto non previsto espressamente dal presente disciplinare, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

Il presente disciplinare abroga e sostituisce i contenuti dei CC.DD.II. vigenti al 31.12.2018.

**DESCRIZIONE ALLEGATI**

All. n.	1	Scheda per l'attribuzione dei percorsi economici successivi al trattamento tabellare iniziale delle categorie A - B - C - D.
---------	---	--

Decorato

Lupele Sorace

**All. n. 1** - Scheda per l'attribuzione dei percorsi economici successivi al trattamento tabellare iniziale delle categorie A - B - C - D.

**Scheda di valutazione delle prestazioni ANNO \_\_\_\_\_**

Dipendente \_\_\_\_\_

Cat. giuridica \_\_\_\_\_ - Posizione economica attuale: \_\_\_\_\_ - Struttura di appartenenza - Settore:  
\_\_\_\_\_

Assunto dal \_\_\_\_\_ (gg/mm/aaaa)

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. Ec. \_\_\_\_\_

	Elementi di valutazione	Parametro derivato	PUNTI
1°	Media del punteggio attribuito, alla performance individuale, nel triennio immediatamente precedente	anno _____ punteggio _____ anno _____ punteggio _____ anno _____ punteggio _____ tot. _____ / 3 =	_____
2°	Esperienza maturata nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza - <i>Per ogni anno di servizio prestato verranno assegnati punti 0,75 Non verranno considerati periodo inferiori a mesi 6</i>	anni di servizio _____ * 0,75 =	_____
3°	Competenze formative acquisite: • <i>Corsi di formazione (max. 2 - 1 punto per ogni evento)</i> • <i>possesso del titolo di studio superiore ed attinente al profilo professionale ed alle attività assicurate punti _2 (due)_</i> • <i>possesso del titolo di studio superiore e non attinente al profilo professionale ed alle attività assicurate punti _1 (uno)_</i>	a) Corso di formazione in _____ b) Corso di formazione in _____ c) Laurea in _____	_____

**Totale** \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

**Il Responsabile di Servizio**  
\_\_\_\_\_