

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

**Triennio 2019 – 2021**  
**Ripartizione delle risorse per il 2019**

## IPOSTESI

In data 18.12.19 alle ore 15.00, presso la sede municipale del Comune di Fragnano, ha avuto luogo l'incontro tra le seguenti Parti contrattuali.

Delegazione di Parte Datoriale	
Presidente	Segretario Comunale Avv. Marianunzia MARGHERITA
Componente	Responsabile del Settore I- Dott. ssa Annachiara COLUCCI
Componente	Responsabile del Settore Finanziario - Dott.ssa Tamara LONOCE

Delegazione di Parte Sindacale	
FP CGIL	<i>T. Diana Ronsard</i>
CISL FP	
CSA Regioni Autonomie Locali	<i>[Signature]</i>
UIL FPL	<i>[Signature]</i>
RSU	Dipendenti Sig. <i>[Signature]</i> Sig. <i>MARIA ABBONDANTIA</i> Sig. Sig.

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

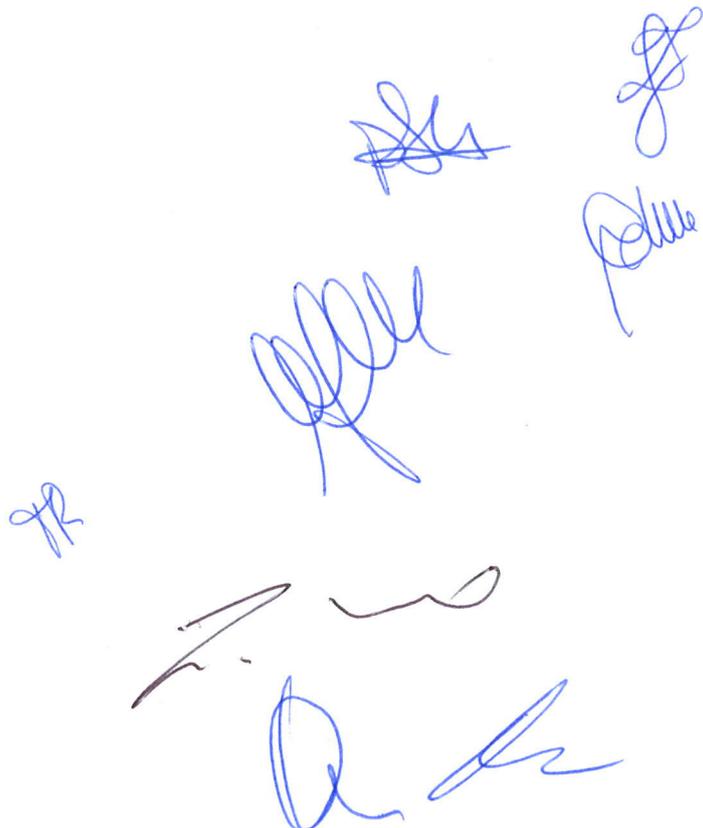
*[Signature]*

*[Signature]*

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l' allegata

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021  
E  
PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER IL 2019.**

INDICE	
Art. 1	Oggetto del presente CCDI.
Art. 2	Campo di applicazione del presente CCDI e rinvio dinamico.
Art. 3	Durata, decorrenza, criteri di ripartizione delle risorse, verifiche dell' attuazione, interpretazione autentica.
Art. 3 bis	Relazioni sindacali.
Art. 4	Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili.
Art. 5	Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance – Criteri per l' attribuzione dei premi alla performance – Differenziazione del premio individuale.
Art. 6	Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.
Art. 7	Indennità condizioni di lavoro.
Art. 8	Indennità di servizio esterno.
Art. 9	Indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione.
Art. 10	Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.
Art. 11	Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
Art. 12	Criteri per l' individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per una maggiore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.
Art. 13	Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.



1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. omissis

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL, le quali sono pertanto disapplicate.

#### **Art. 4 Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### **Art. 5 Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n.

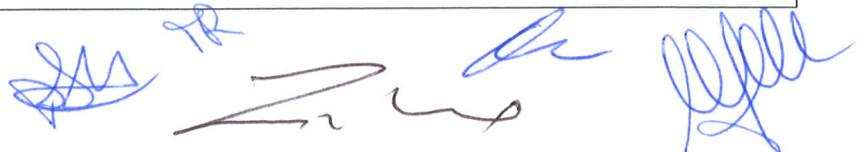
165/2001;

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

#### Art. 7

#### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
  - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
  - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
  - p) i 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;
  - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
  - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
  - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
  - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
  - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;



z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

#### Art. 8

##### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. 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 controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

#### Art. 10

##### Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, 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.

#### Art. 4

##### Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili.

4/1.

La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68/1 del CCNL del 21/5/2018, e, quindi, presso il Comune di Fragagnano, i seguenti istituti:

- a. progressioni economiche orizzontali;
- b. indennità di comparto di cui all' art. 33/4/b), c), del CCNL del 22/1/2004.;

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

4/2.

Le risorse per le posizioni organizzative non fanno carico sul fondo risorse decentrate, in quanto il Comune di Fragagnano non ha posti di ordine dirigenziale.

4/3.

Con il presente CCDI le Parti definiscono i criteri (di cui agli articoli seguenti) per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, fra gli istituti di cui all'art. 68/2 del CCNL del 21/5/2018.

4/3.

Le Parti convengono che la parte utilizzabile delle risorse decentrate stabili è finalizzata al finanziamento dei seguenti istituti contrattuali, ove istituiti (l'elencazione non è esaustiva, sempre che la capienza di tali risorse decentrate stabili sia adeguata a dare copertura al rispettivo finanziamento: indennità condizioni di lavoro (ex art. 70 bis del CCNL del 21/5/2018); indennità di turno, indennità di reperibilità; compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/9/2000; compensi per specifiche responsabilità (ex art. 70 quinquies del ccnl del 21/5/2018); indennità di funzione (ex art. 56 sexies del ccnl del 21/5/2018); indennità di servizio esterno ( ex art. 56 quinquies del ccnl del 21/5/2018 ).

In ogni caso, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

4/4.

Resta fermo che le eventuali nuove progressioni economiche, comprensive della tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4/5.

Confluiscono nella parte variabile del fondo decentrato le eventuali risorse residue della parte stabile del fondo decentrato dell'anno precedente all'esito di specifico provvedimento ricognitivo.

#### 4/6. Risorse per la performance.

Le Parti convengono di destinare alla performance le seguenti risorse decentrate:

- a) le risorse decentrate della parte stabile che residuano dopo la finalizzazione ai vari istituti contrattati;
- b) tutte le risorse presenti nella parte variabile fatta eccezione per quelle di cui all' art. 67/3/c, f del CCNL del 21/5/2018 che seguono la disciplina ivi fissata dal contratto collettivo nazionale;
- c) i residui della parte stabile dell'anno precedente all'esito di specifico provvedimento ricognitivo.

Le Parti convengono che le risorse per la produttività (o performance che dir si voglia) siano destinate per il 30% alla performance individuale e per il 70% alla performance organizzativa e di Ente.

Per quanto non previsto, le Parti fanno rinvio ai criteri codificati tempo per tempo nel regolamento comunale sulla misurazione e valutazione della performance, che quivi devono darsi (e intendersi) per trascritti e concordati.

### Art. 5

#### Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance – Criteri per l' attribuzione dei premi alla performance – Differenziazione del premio individuale.

5/1.

Le Parti convengono di destinare alla performance le seguenti risorse decentrate:

- a) le risorse decentrate della parte stabile che residuano dopo la finalizzazione ai vari istituti contrattati;
- b) tutte le risorse presenti nella parte variabile fatta eccezione per quelle di cui all' art. 67/3/c, f del CCNL del 21/5/2018 che seguono la disciplina ivi fissata dal contratto collettivo nazionale;
- c) i residui della parte stabile dell'anno precedente all'esito di specifico provvedimento ricognitivo.

5/2.

I compensi legati alla performance individuale di cui all'art. 69 del CCNL del 21.05.2018 devono essere ripartiti in modo tale da garantire al 20% dei dipendenti (arrotondato all'unità per eccesso) che ha ottenuto il punteggio più alto della valutazione il 30% in più della media procapite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi.

### Art. 6

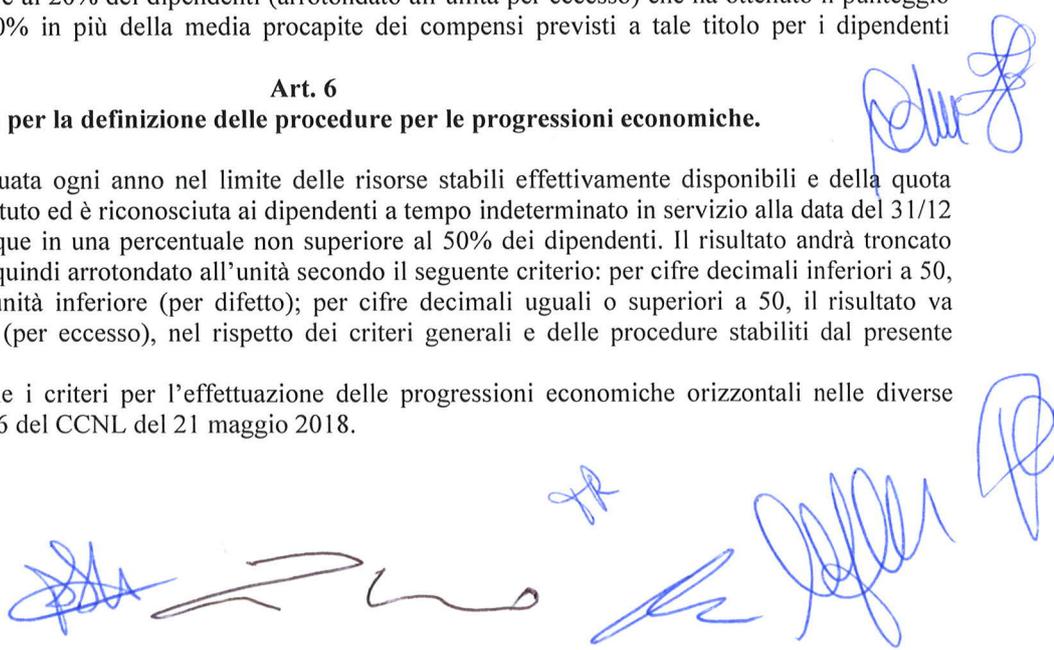
#### Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

6/1.

La progressione è effettuata ogni anno nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e della quota destinata annualmente a tale istituto ed è riconosciuta ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 31/12 dell'anno precedente, e comunque in una percentuale non superiore al 50% dei dipendenti. Il risultato andrà troncato alle prime due cifre decimali e quindi arrotondato all'unità secondo il seguente criterio: per cifre decimali inferiori a 50, il risultato va arrotondato all'unità inferiore (per difetto); per cifre decimali uguali o superiori a 50, il risultato va arrotondato all'unità superiore (per eccesso), nel rispetto dei criteri generali e delle procedure stabiliti dal presente articolo.

Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

6/2



Nello specifico si stabilisce che:

- a) La progressione economica avrà decorrenza per l'anno 2019 a partire dal 01.01.2019. Per gli anni successivi, avrà decorrenza dal 1° gennaio dello stesso anno, salva diversa disposizione in fase negoziale.
- b) Rientrano nell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti:
  - che sono in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi e di una valutazione della performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto;
  - che siano a tempo indeterminato;
  - che non abbiano beneficiato di progressioni economiche orizzontali nell'anno precedente;
  - che, nel triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una valutazione media della performance sufficiente (superiore o uguale a 60/100).
  - che non hanno subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio pari o superiori alla censura;
- c) la somma destinata alle progressioni economiche viene suddivisa in un numero di budget pari al numero di categorie giuridiche presenti nell'Ente, attribuendo a ciascuno di detti budget, un importo proporzionale al numero di dipendenti a tempo indeterminato appartenenti a detta categoria alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

6/3.

Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione si tiene conto di:

**1. Media di valutazione di fascia di performance individuale del triennio precedente.**

**2. Competenze acquisite, formazione e aggiornamento professionale:** Per competenze acquisite si intende il possesso di ulteriori titoli di studio rispetto a quello richiesto per l'accesso alla categoria di appartenenza. Per formazione e aggiornamento professionale s'intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici sia normativi attraverso la partecipazione a corsi di formazione e convegni di aggiornamento.

**3. Esperienza professionale acquisita:** per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno dell'ente locale nello stesso profilo professionale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, uguale per tutte le categorie A, B, C e D, come di seguito indicato:

<i>Media Performance Individuale</i>	<i>Competenze acquisite</i>	<i>Esperienza professionale</i>	<i>Valutazione TOTALE</i>
70	10	20	100

**a). Performance individuale**

Il punteggio massimo conseguibile, nell'ambito del presente regolamento, in relazione alla performance individuale per tutte le categorie è pari a punti 70.

Moltiplicato il punteggio medio conseguito nella valutazione della performance individuale del triennio precedente per il punteggio massimo attribuibile, si divide il valore per 100. Il risultato andrà troncato alle prime due cifre decimali e quindi arrotondato all'unità secondo il seguente criterio: per cifre decimali inferiori a 50, il risultato va arrotondato all'unità inferiore (per difetto); per cifre decimali uguali o superiori a 50, il risultato va arrotondato all'unità superiore (per eccesso).

**b). Competenze acquisite, formazione e aggiornamento professionale**

L'attribuzione del punteggio è dato dalla somma complessiva dei punteggi di cui al punto 2/1 e 2/2 e non può superare il massimo conseguibile previsto di punti 10.

b/1.

Le competenze acquisite sono quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano nonché le abilitazioni conseguite per l'esercizio di professioni. Sono oggetto di valutazione i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O.

Il punteggio massimo conseguibile, per tutte le categorie, è pari a 5 punti su 100.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per categoria di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "ULTERIORI TITOLI" se in essa ricompresi.  
Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso pubblico alla categoria di appartenenza.

CATEGORIA A e B : (titolo di accesso : diploma di scuola dell'obbligo)

<b>Titolo</b>	<b>Punti</b>
Diploma di Scuola Secondaria Superiore	1
Laurea triennale (assorbe il diploma di scuola secondaria superiore)	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto

CATEGORIA C (titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore)

<b>Titolo</b>	<b>Punti</b>
Laurea triennale (assorbe il diploma di scuola secondaria superiore)	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto

CATEGORIA D (titolo di accesso: laurea triennale e/o abilitazione)

<b>Titolo</b>	<b>Punti</b>
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale (se non previsto per l'accesso)	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto

L'attribuzione del punteggio non può superare il massimo conseguibile previsto di punti 5.

b/2.

Per formazione e aggiornamento professionale si intende la partecipazione nell'ultimo triennio di riferimento a corsi di formazione e aggiornamento, convegni, seminari e corsi brevi sia organizzati all'interno dell'Ente che all'esterno.

Il punteggio massimo conseguibile, per tutte le categorie, è pari a 5 punti su 100.

Il punteggio attribuibile per i corsi di formazione e aggiornamento svolti è così determinato:

- corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione, di durata compresa fra le 10 e le 30 ore: punti 1,5 per ogni corso;
- corsi di formazione, aggiornamento, specializzazione, di durata compresa fra le 5 e le 10 ore: punti 1 per ogni corso;
- convegni, seminari, corsi brevi ecc.: punti 0,5 per ognuno di essi.

L'attribuzione del punteggio non può superare il massimo conseguibile previsto di punti 5.

### 3. Esperienza professionale

Per esperienza professionale si intende l'insieme strutturato di conoscenze, di capacità, di atteggiamenti necessari per l'efficace svolgimento di un compito, così come rilevate e valutate con le allegate schede distinte per categoria giuridica di appartenenza.

Oggetto della valutazione è l'attività effettivamente prestata nello stesso profilo professionale ed il punteggio massimo conseguibile, per tutte le categorie A/B/C/D, è pari a punti 20 su 100.

Nel caso in cui il dipendente abbia prestato solo due anni di servizio nella categoria economica d'appartenenza, il punteggio massimo conseguibile, per tutte le categorie A/B/C/D, è pari a punti 13 su 100.

6/4.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria economica in ordine decrescente nella scheda di valutazione.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 60% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente.

In caso di parità, prevale il dipendente con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica; in caso di ulteriore parità, prevale il dipendente con la migliore valutazione nell'ultimo anno di riferimento.

6/5.

L'Ufficio personale provvede :

- alla pubblicazione dell'avviso informativo di avvio del procedimento selettivo per le progressioni economiche orizzontali;
- alla formazione, approvazione e pubblicazione della graduatoria di merito provvisoria, con i punteggi dei diversi criteri stabiliti dal presente contratto;

Entro 10 (dieci) giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, il personale interessato potrà presentare all'Ufficio Personale segnalazioni e/o istanze di correzione a mezzo protocollo e/o pec.

L'ufficio Personale, entro i successivi 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine di presentazione delle istanze, esamina le segnalazioni e/o istanze e procede all'approvazione e pubblicazione della graduatoria definitiva.

Il personale interessato potrà presentare al Giudice del Lavoro ricorso avverso il provvedimento di approvazione della graduatoria definitiva.

6/6.

A seguito dell'attribuzione delle PEO si potranno generare dei resti di budget non assegnato, per ciascuna posizione economica. Tali resti saranno utilizzati nei limiti degli aventi diritto e nel rispetto della percentuale di cui all'art. 6/1 come segue:

- si cumuleranno tutti i resti dei budget di tutte le posizioni economiche e si attribuiranno le PEO per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget assegnato più alto;
- si procederà così via via fino all'attribuzione dell'ultima PEO con valore intero. L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di PEO e verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base della valutazione individuale.

### **Art. 7**

#### **Indennità condizioni di lavoro.**

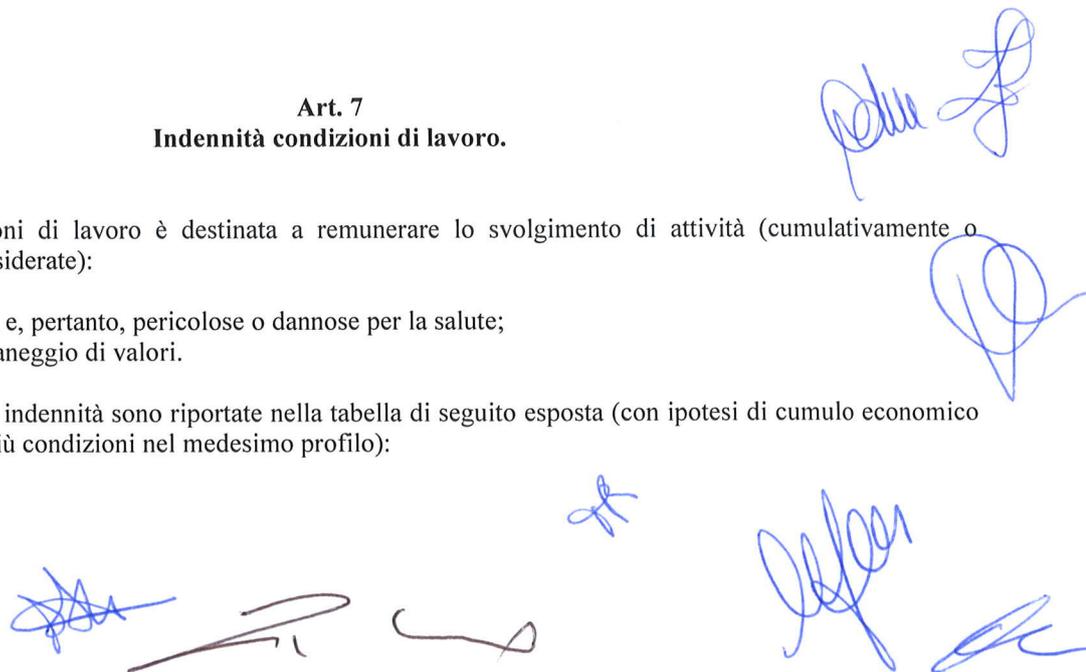
7/1.

L' indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività (cumulativamente o alternativamente fra loro considerate):

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

7/2.

Il valore delle diverse indennità sono riportate nella tabella di seguito esposta (con ipotesi di cumulo economico qualora dovessero insistere più condizioni nel medesimo profilo):



Attività	Valori mensili maneggiati	Importo indennità giornaliera (al lordo degli oneri a carico del dipendente)
<b>Rischio</b>		€ 1,50
<b>Disagio</b>		€ 1,50
<b>Maneggio valori</b>	300,00 - 1.000,00	€ 1,25
	1.001,00 - 2.000,00	€ 1,50
	2.001,00 - 3.000,00	€ 1,75
	3.001,00 e oltre	€ 2,00

7/3.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si deve fare riferimento (per le varie fattispecie previste dal CCNL del 21/5/2018) alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro; pertanto, deve trattarsi di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale (dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo). L'indennità spetta al lavoratore indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

7/4.

Essa spetta solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività di cui sopra. Il Responsabile di riferimento attesterà mensilmente i giorni di effettiva prestazione mentre l'Ufficio personale provvederà alla liquidazione delle relative indennità con cadenza trimestrale.

7/5.

Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale (all. B DPR 347/1980)

7/6.

Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

7/7.

Il **maneggio valori** si configura nei casi in cui i lavoratori siano obbligati a trattare denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, ordinariamente e in maniera non saltuaria o occasionale.

L' indennità è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, secondo la tabella indicata al p. 7/2.

#### Art. 8 Indennità di servizio esterno.

8/1.

Al personale di polizia locale che, in via continuativa (intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 60% dell'impegno orario), rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nel valore giornaliero di € 1,50.

8/2.

L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di vigilanza e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

8/3.

L' indennità è corrisposta nel mese successivo a quello di svolgimento della/delle attività; a tal fine, il Responsabile di riferimento attesterà mensilmente i giorni di effettiva prestazione preliminarmente alla liquidazione dell' indennità con indicazione del servizio esterno di vigilanza svolto e l'orario.

**Art. 9**  
**Indennità per specifiche responsabilità e**  
**Indennità di funzione.**

**9/1. Regole generali.**

Ferme restando le discipline di cui al CCNL del 21/5/2018, art. 70 quinquies (sulle indennità per specifiche responsabilità) e art. 56 sexies (sulle indennità di funzione) alle quali si fa rinvio, le regole di cui al presente comma hanno principio di carattere generale e, pertanto, quanto convenuto ai commi successivi deve tenere conto di esse.

Le indennità sono finalizzate a valorizzare le competenze professionali dei dipendenti che si traducono in prestazioni quali-quantitativamente incrementali rispetto all'ordinaria prestazione lavorativa e nel contempo nell'esercizio di compiti che comportano assunzione diretta di specifiche responsabilità, al fine di incentivare una maggiore partecipazione dei dipendenti alla attuazione degli obiettivi specifici e generali assegnati alle articolazioni organizzative nell'ambito del programma amministrativo dell'Ente.

Le specifiche responsabilità e i corrispondenti compensi sono attribuiti con atto formale da parte di ciascun Responsabile di Servizio di riferimento.

Pertanto, ciascun Responsabile di Servizio ha il potere gestionale e organizzativo, nel cui esercizio motivato può attribuire con **atto di durata annuale** le specifiche responsabilità, fermo restando il potere di revoca motivata;

Inoltre :

- la specifica responsabilità si attribuisce con decorrenza **dalla data dell'atto di conferimento da parte del Responsabile e per il periodo ivi fissato;**
- comunque la durata di attribuzione della specifica responsabilità non deve superare la durata massima del presente CCDI come sopra fissata;
- la specifica responsabilità sarà eventualmente rinnovata ove ne ricorrano le condizioni di sostenibilità della spesa e previa verifica e valutazione dei risultati conseguiti, salvo quanto fissato a livello normativo e convenuto a livello contrattuale nazionale e decentrato ;
- la specifica responsabilità sarà revocata anche prima del decorso dell'incarico, nel caso di inadempienze accertate.

**9/2. Indennità per specifiche responsabilità** di cui all' art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del 21/5/2018 e indennità di funzione di cui all' art. 56 sexies del detto CCNL ai Dipendenti di categoria C e D.

L'**indennità di funzione**, come disposta dall'art. 56 sexies compensa l'esercizio di compiti di Responsabilità connessi al grado rivestito. Il compenso è parametrato alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Ferme restando le discipline di cui al CCNL del 21/5/2018, art. 70 quinquies (sulle indennità per specifiche responsabilità) e art. 56 sexies (sulle indennità di funzione), il compenso sarà corrisposto ai dipendenti di categoria C e ai dipendenti di Categoria D non incaricati di posizione organizzativa, in coerenza con le scelte organizzative assunte.

La corresponsione troverà titolo nella presenza delle situazioni in appresso elencate:

- svolgimento di istruttorie di procedimenti amministrativi/erogativi di particolari complessità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale);
- svolgimento di rendicontazione di significative risorse economiche;
- elaborazioni decisionali di particolare rilevanza con/senza effetti esterni;
- esercizio di attività implicanti funzioni di elevata specializzazione;
- svolgimento di attività sostitutiva nell'ambito della stessa categoria giuridica di appartenenza.

**Il compenso annuo, al lordo degli oneri a carico del Dipendente, è determinato fino ad un massimo di € 3.000,00 da corrispondere per dodici mensilità.**

A ogni dipendente non può essere attribuito più di una indennità per specifiche responsabilità o più di una indennità di funzione; nel caso in cui ricorrano in capo allo stesso dipendente più fattispecie fra quelle di cui sopra, è attribuito il compenso di valore economico più elevato.

L' indennità per specifiche responsabilità non è cumulabile con l'indennità di funzione.

L' indennità per specifiche responsabilità di cui al presente comma non è cumulabile con quella di cui al comma

9/3.

Fermo quanto detto nel comma 9/1, il compenso è assegnato dal Responsabile del Servizio di riferimento che, con proprio atto motivato e nel rispetto di quanto quivi convenuto, individuerà i dipendenti destinatari del compenso in argomento e il suo valore.

Il compenso è determinato nel valore massimo in compresenza di tutte le situazioni sopra descritte qualificanti le specifiche responsabilità, ed è ridotto gradualmente entro il valore minimo in relazione al numero e al valore delle situazioni qualificanti la posizione, coerentemente con le scelte organizzative.

**9/3. Indennità per specifiche responsabilità di cui all' art. 70 quinquies comma 2 del CCNL del 21/5/2018 ai Dipendenti di categoria B e C.**

Il compenso sarà corrisposto ai Dipendenti di Categoria B e C, coerentemente con le autonome scelte organizzative assunte, fermo restando quanto al comma 9/1.

La corresponsione troverà titolo in costanza di una delle situazioni in appresso elencate:

- qualifica di ufficiale di stato civile o di anagrafe o di ufficiale elettorale;
- specifiche responsabilità affidate agli archivisti informatici ;
- specifiche responsabilità affidate ai dipendenti dell' ufficio per le relazioni con il pubblico ;
- svolgimento delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori ;

L'importo massimo del compenso è definito in € 350,00 annui al lordo degli oneri a carico del dipendente.

A ogni dipendente non può essere attribuito più di un compenso per specifiche responsabilità, anche nel caso in cui ricorrano in capo allo stesso dipendente più fattispecie fra quelle di cui sopra.

L' indennità per specifiche responsabilità di cui al presente comma non è cumulabile con quella di cui al comma 9/2.

Fermo quanto detto nel comma 9/1, il compenso è assegnato dal Responsabile del Settore di riferimento che, con proprio atto motivato e nel rispetto di quanto quivi convenuto, individuerà i dipendenti destinatari del compenso in argomento e il suo valore.

9/3.

**Indennità per specifiche responsabilità di cui all' art. 70 quinquies comma 2 del CCNL del 21/5/2018 ai Dipendenti di categoria B e C.**

Il compenso sarà corrisposto ai Dipendenti di Categoria B e C, coerentemente con le autonome scelte organizzative assunte, fermo restando quanto al comma 9/1.

La corresponsione troverà titolo in costanza di una delle situazioni in appresso elencate:

- qualifica di ufficiale di stato civile o di anagrafe o di ufficiale elettorale;
- specifiche responsabilità affidate agli archivisti informatici;
- specifiche responsabilità affidate ai dipendenti dell'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- svolgimento delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

L'importo massimo del compenso è definito in € 350,00 annui al lordo degli oneri a carico del dipendente.

A ogni dipendente non può essere attribuito più di un compenso per specifiche responsabilità, anche nel caso in cui ricorrano in capo allo stesso dipendente più fattispecie fra quelle di cui sopra.

L' indennità per specifiche responsabilità di cui al presente comma non è cumulabile con quella di cui al comma 9/2.

Fermo quanto detto nel comma 9/1, il compenso è assegnato dal Responsabile del Settore di riferimento che, con proprio atto motivato e nel rispetto di quanto quivi convenuto, individuerà i dipendenti destinatari del compenso in argomento e il suo valore.

9/4.

**Modalità di calcolo del budget assegnato alle singole articolazioni organizzative.**

La quantificazione e la ripartizione dell'importo destinato alle indennità per specifiche responsabilità e alle indennità di funzione (queste ultime solo per il Settore di Polizia Locale) fra le singole articolazioni organizzative dell'Ente, la cui entità complessiva è stabilita in sede di ripartizione del fondo, è determinato come segue:

**Fase 1.**

A ogni Settore (U.O.) si attribuisce un budget fisso di € 1.000,00 per dipendente non titolare di posizione organizzativa di cat. C e D ed € 200,00 per dipendente di cat. A e B, come nell'esempio di seguito indicato:

Unità Organizzativa	Dipendenti	categoria	Importo	Minimo assegnato
Settore I	5	C-D	€ 1.000,00	€ 5.400,00
	2	A-B	€ 200,00	
Settore II	3	C-D	€ 1.000,00	€ 3.200,00
	1	A-B	€ 200,00	

.....  
.....

**Totale**

.....  
.....

**€ 8.600,00**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink are present below the table, including a large signature on the left and several initials on the right.]*

## **Fase 2**

I resti del Budget previsti in sede di ripartizione del fondo e non assegnati verranno distribuiti in maniera proporzionale alle somme (Minimo assegnato) assegnate alle diverse U.O. secondo quanto indicato nella Fase 1.

Inoltre, ai fini della quantificazione del budget per ogni singola unità organizzativa, si deve considerare quanto segue:

- a. Si considerano i dipendenti dell'unità organizzativa di riferimento alla data dell' 1° gennaio di ogni anno considerato.
- b. i dipendenti che prestano servizi in comando presso altre amministrazioni non concorrono alla determinazione del budget.
- c. I Dipendenti che operano su più unità organizzative sono pesati in base alla percentuale di prestazione resa in ciascuna delle unità organizzative di riferimento.

### **Art. 10**

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

10/1.

Ai fini del presente articolo, le parti rinviano ai criteri codificati in appositi Regolamenti dell'Ente. A mero titolo esemplificativo:

- a. nel regolamento per gli incentivi delle funzioni tecniche;
- b. nel regolamento per gli incentivi relativi all'attività di recupero dell'evasione fiscale;
- c. etc., etc..

### **Art. 11**

#### **Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.**

11/1.

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- a. L'Ente si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- b. coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità per lo svolgimento di attività a rischio ;
- c. coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi ;
- d. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, 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. Negli incontri, l'Ente 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. Almeno una volta l'anno, L'ente trasmetterà alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro tutte le informazioni relative a : infortuni, malattie professionali, etc....
- e. il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

### **Art. 12**

#### **Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per una maggiore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.**

16/1.

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

16/2.

La flessibilità prevede un'entrata anticipata e/o posticipata di mezz'ora rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita di mezz'ora.



Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

16/3.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

### Art. 13

#### Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.

18/1.

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità del lavoro.

Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Ente in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Ai fini di cui al precedente comma si impegnano a individuare interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo dei strumenti tecnologici sempre più avanzati.

Delegazione di Parte Datoriale	
Presidente	Segretario Comunale Avv. Marianunzia MARGHERITA
Componente	Responsabile del Settore I – dott. Annachiara COLUCCI
Componente	Responsabile del Settore Finanziario - dott. Tamara LONOCE

Delegazione di Parte Sindacale	
FP CGIL	Tiziana Ronsistella
CISL FP	
CSA Regioni Autonomie Locali	
UIL FPL	
RSU	Dipendenti Sig. MARIA ASSUNTA ANTONUCCI