

COMUNE DI SANTA SEVERINA

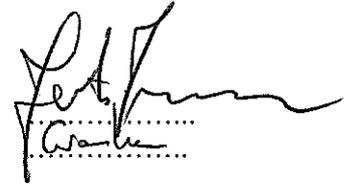
**STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022**

L'anno DUEMILAVENTITRE, il giorno VENTICINQUE del mese di MAGGIO nella sede del COMUNE DI SANTA SEVERINA si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta :

**PARTE PUBBLICA:**

1. Segretario Comunale – Dott. Fausto FERRAZZO
2. Dott. Salvatore Giordano
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

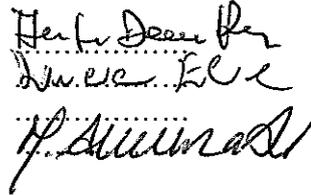
Presidente  
Componente  
Componente  
Componente



**PARTE SINDACALE:**

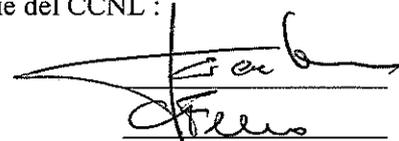
- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

1. ING. ANTONIO DOMENICO RENZO
2. ELIA LUCIA
3. CERRELLI MAURIZIO
3. AMMIRATI MASSIMO



- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

1. Scicchitano Salvatore CGIL - FP
2. Cataldo Ferro FPS – CISL
3. \_\_\_\_\_ UIL - FPL
4. \_\_\_\_\_



La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

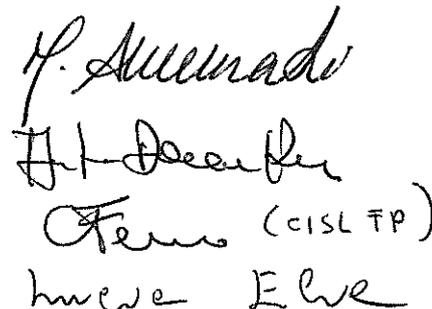
Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato in data 29/04/2023, acquisito agli atti al Prot. n. 3985 del 02/05/2023, vista la delibera di Giunta Comunale n. 47 del 06/05/2023, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2022, relativo al personale dipendente dell'Ente , che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE



**COMUNE DI SANTA SEVERINA  
PROV. DI CROTONE**

**IPOTESI COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO \_2022**

L'anno duemilaVENTITRE, il mese di febbraio, il giorno 22, alle ore 11,00, in prosecuzione, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica e normativa anno 2022.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott. Fausto Ferrazzo  
Componente: Dott. Salvatore Giordano – Responsabile Area Contabile/Amministrativa  
Componente: Avv. Pietro Vigna – Responsabile Area Tecnica

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Sig.ra Lucia Elia

Sig. Massimo Ammirati

Ing. Antonio Domenico Renzo

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. Scicchitano Salvatore,

CISL-FP Cataldo Ferro

U.I.L. F.P.L. assente,

CSA assente,

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**COMPOSTA** come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

**VISTO** il CCNL 21/05/2018;

**RILEVATO** che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno 2022**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

**VISTO l'allegato A** denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2022*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 282 del 07/12/2022**;

**DEFINISCE E SOTTOSCRIVE**

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 **l'ipotesi di C.C.D.I. parte economica**, come appresso trascritto:

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

*Art. 1*

*Campo di applicazione e durata*

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2022 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente .
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente ed al CCDI parte normativa 2019-2021.

*Art. 2*

**Servizi minimi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
  - α) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 1 unità categoria C/D;**
  - β) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
  - χ) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte; **n. 1 unità: categoria B/C;**
  - δ) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; **n.1 unità;**
  - ε) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili **n. 1 unità categoria B/C\_;**
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

*Art. 3*

**Relazioni Sindacali**

**Art. 3 CCNL 21/05/2018**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 del servizio pubblico 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 a livello 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 dei 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, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
- 6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

#### *Art. 4*

#### *Informazione*

#### *Art. 4 CCNL 21/05/2018*

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 dei 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 al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

#### *Art.5*

#### *Confronto*

#### *Art. 5 CCNL 21/05/2018*

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni 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 l'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. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. **Sono oggetto di confronto:**
  - 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 P.O.;
  - e) i criteri per la graduazione delle P.O., 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.vo n. 165/2001;

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
- 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. 6**

##### ***Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica***

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 e non 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.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

#### **Art. 7**

##### **Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.**

##### **Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal 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 CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.
5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018;
6. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
7. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme
8. **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.-**

#### **Art. 8**

##### **Salute e sicurezza sui posti di lavoro**

##### **D. Lgs.vo n. 81/2008**

9. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

10. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
11. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

#### *Art. 9*

#### *Formazione e aggiornamento del personale*

#### **Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018**

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi ;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
- garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

A tal fine:

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. **Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 (solo per gli Enti con più di 300 dipendenti):**
  - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
  - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
  - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore **all'1%** del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei

vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

#### *Art. 10*

##### *Lavoro straordinario*

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree/Settori, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

#### *Art. 11*

##### *Banca delle ore*

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

#### *Art. 12*

##### *Comitato unico di garanzia e pari opportunità*

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

## **TITOLO II**

### **IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### *Art. 13*

##### *Risorse finanziarie*

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate **nell'allegato "A" e quantificate in € 67.956,00 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n. 282 del 07/12/2022.**
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. **Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 35.686,06 già decurtate** delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche;
  - b) indennità di comparto;

danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 35.686,06**, saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito **dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018**, oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 15.117,16 ( incentivi tecnici fuori tetto).

4. Per l'anno 2022 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

#### *Art. 14*

#### *Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale*

#### **Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)**

#### **CCNL 21/05/2018**

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 5.686,06, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione DI CUI ALLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ADOTTATA DALL'ENTE .
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono :
  - **UNA QUOTA PARI AL (settantapercento) 70%** sarà destinata a premiare **la performance organizzativa**. (Ai fini dell'assegnazione della relativa indennità, ulteriore criterio sarà quello della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno), ma non della categoria di appartenenza);
  - **IL RESTANTE (trentapercento) 30%** premierà **la performance individuale** e sarà suddiviso ai Dirigenti/Posizioni Organizzative in relazione:
    - 1) personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)
    - 2) presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno),Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni

elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

#### Art. 15

##### *Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance*

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad € 10.500,00 \_\_\_\_\_, è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile e riguardano:
4. PULIZIA STRADE E PIAZZE \_\_\_\_\_ per €3200,00
5. MIGLIORAMENTO PERCENTUALE RACCOLTA DIFFERENZIATA \_\_\_\_\_ per €4000,00
6. MIGLIORAMENTO SERVIZI E RISPARMIO UTILIZZO MEZZI COMUNALI per €500,00;
7. MIGLIORAMENTO SERVIZI UFF. TECNICO – UFFICIO RAGIONERIA E UFFICIO PROTOCOLLO per €2.800,00

#### Art. 16

##### **Differenziazione del premio individuale (somme variabili)**

###### **Art. 69 CCNL 21/05/2018;**

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale** massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del ( \_\_\_\_\_ ) **25%** del personale e **che le risorse finanziarie variabili pari ad € \_\_\_\_\_**, saranno utilizzate secondo i seguenti criteri:

-VALUTAZIONE OTTIMA: N. \_\_\_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € \_\_\_\_\_;

-VALUTAZIONE SUFFICIENTE N. \_\_\_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € \_\_\_\_\_;

-VALUTAZIONE INSUFF. N. \_\_\_\_\_ dipendenti; valore complessivo di premialità € ZERO.

Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i **valori delle premialità** positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.

Il valore effettivo del premio aggiuntivo, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite, è pari ad € \_\_\_\_\_ -

#### Art. 17

##### *Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative*

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.

#### Art. 18

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

###### **Art. 70-bis CCNL 21/05/2018**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.



- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

- L'indennità di responsabilità, **di cui al comma 1** del presente articolo, è erogata con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:

1. personale incaricato di responsabilità di Ufficio: N.5 -€
2. personale responsabile di procedimenti complessi: N. \_\_\_ -€ \_\_\_\_\_ cad.;
3. personale responsabile di procedimenti semplici : N. \_\_\_ -€ \_\_\_\_\_ cad.;
4. personale che coordina operatori di pari o inferiore categoria: N. \_\_\_ -€ \_\_\_\_\_ cad.-
- 5.

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 11.000,00**

1. **TOTALE COMPLESSIVO € 11.000,00.**

2. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

#### **Art. 20**

#### **Reperibilità**

#### **Art. 24 CCNL 21/05/2018**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore in giornata ferial e ed € 20,66 in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

**Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:**

**1) Stato Civile 2) Servizio- Manutentivo Cimiteriale; 3) Protezione civile**

**Le parti stabiliscono di ELEVARE//NON ELEVARE il limite di cui al comma 4 nei seguenti modi e condizioni:**

**n. \_\_\_\_\_ max prestazioni mensili;**

**Importo max pari ad € \_\_\_\_\_ -**

**Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate complessivamente in € 1.600,00.**

**Art. 21**

**Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno  
(art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)**

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € \_\_\_\_\_

**Art. 22**

**Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge  
(art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)**

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € 15.117,16, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

**Art. 23**

**Messi Notificatori**

- 1- In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 80,00 % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
- 2- L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

**Art. 24**

**Orario di lavoro flessibile  
Art. 27 CCNL 21/05/2018**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi \_\_\_\_\_, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 1 ora(\_\_\_\_). Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. 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;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

## **Art. 25 - Orario multiperiodale**

La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c) del contratto 2016/2018, con ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio della polizia municipale e del servizio raccolta rifiuti, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario, saranno individuati contestualmente di anno in anno e non superano, rispettivamente, le 13 settimane.

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.

## **Art. 26 - Smart working (lavoro agile)**

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Con apposito regolamento verranno definite le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di smart working del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.

## **Art. 27 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23<sup>1</sup> del d.lgs. n. 150/2009.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
3. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018. Detti oneri sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
4. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. 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. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
7. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie e nell'area delle posizioni organizzative:

---

<sup>1</sup> 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

- a) sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;
  - b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione nella posizione economica acquisita;
  - c) ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - d) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
  - e) le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche sono quantificate in euro 0,00. Con determinazione del responsabile delle risorse umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
  - f) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
  - g) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati, con l'attribuzione dei punteggi, dai responsabili di posizione organizzativa, sulla base della valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell' istituto e secondo i criteri indicati all' art. 17 del CCDI normativo 2019-2021.
8. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
9. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009;
10. La PEO, a carattere selettivo, proporzionata alle singole categorie, è rapportata ad una quota di personale pari al 50% dei dipendenti ammissibili a valutazione, con arrotondamento all' unità superiore. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio.

## **SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE**

### *Art. 1*

#### **Indennità di servizio esterno**

#### **Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

- 1) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- 2) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

## CRITERI CONTRATTATI

### -Incidenza delle causali:

- rischio elevato fino a 3( ) punti – rischio medio punti 1,5( ) – rischio minimo punti 1( ) :
- disagio elevato fino a 2 ( )punti –disagio medio punti 1( ) – disagio minimo punti 0,5 ( ):

### -Caratteristiche dell'esposizione:

- Esposizione costante coeff. 1 ( )
- Esposizione alternata coeff. 0,5 ( )
- Esposizione episodica coeff. 0,2 ( )

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL.

### Esempio:

posizione con rischio medio riconosciuto punti 1,5  
posizione senza alcun disagio medio riconosciuto punti 0  
Esposizione costante coeff. 1

Il valore indennitario sarà così determinato:

$$1,5 \times 1 = 1,5$$

Considerando la forbice 1/10 € previsti dal CCNL, l'indennità sarà pari ad € 1,50 giornaliera.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato, sarà pari ad € 1,25 giornaliera-

- I dipendenti interessati con esposizione costante sono n. \_\_\_\_\_;
- I dipendenti interessati con esposizione alternata sono n. \_\_\_\_\_;
- I dipendenti interessati con esposizione episodica sono n. \_\_\_\_\_;

**Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € 600,00.**

### *Art. 2*

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

#### **Art. 56-ter CCNL 21/05/2018**

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. f.to  
Componente: f.to  
Componente: f.to  
Componente f.to

### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

f.to

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P.,  
CISL-FP ,  
U.I.L. F.P.L.,  
CSA,

## ALLEGATO 2

### SCHEMA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2022

CATEGORIE	A - B		Total e parzi ale	C - D		Total e parzi ale
<b>1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</b>	<b>5</b>	<b>75</b>		<b>6</b>	<b>75</b>	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
<b>2) Risultati conseguiti</b>	<b>1</b>	<b>25</b>		<b>1</b>	<b>25</b>	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	<b>Totale</b>			<b>Totale</b>		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

IL DIPENDENTE

IL RESP. D'AREA

**Dipendente** \_\_\_\_\_

<b>Criteria di valutazione per il passaggio alla posizione economica successiva a quella in godimento</b>	<b>Anno 2022</b>
1) <i>Incidenza delle valutazioni delle performance del triennio precedente l'attivazione dell'istituto</i>	0-60
<i>Il Punteggio viene parametrato sulla base della valutazione di 0,20 per ogni punto attribuito nel triennio precedente: ( esempio: punti 300x0,20= 60 punti)</i>	
2) <i>Incidenza dell'esperienza maturata ( si fa riferimento allo sviluppo ed al miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate per effetto del servizio lavorativo prestato)</i>	0-10
<i>Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale</i>	10 punti
<i>Il dipendente ha dimostrato particolare costanza ed adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale</i>	8 punti
<i>Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale</i>	6 punti
<i>Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale</i>	4 punti
3) <i>Incidenza delle competenze acquisite</i>	0-30
<i>a) capacità di autoaggiornamento e di specifico apporto personale alle attività di competenza</i>	1-6
<i>b) capacità di gestire emergenze e necessità di cambiamento delle modalità operative standard.</i>	1-6
<i>c) capacità di conseguire risultati ed obiettivi attesi.</i>	1-6
<i>d) percorsi di formazione con formale autorizzazione alla frequenza da parte dell'Ente, con il rilascio di attestati (punti 1 per ogni corso, con frequenza di almeno 6 ore, sino ad un massimo di punti 4)</i>	1-6
<i>e) titoli di studi: licenza media Punti 1 - Diploma S.M. Sup Punti 2 -Laurea breve Punti 3- Diploma di Laurea o Laurea Magistrale Punti 4</i>	1-6
<b>Totale</b>	

 IL RESP. D'AREA
   
 \_\_\_\_\_

 IL DIPENDENTE
   
 \_\_\_\_\_