

**COMUNE DI BARONISSI
PROVINCIA DI SALERNO**

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

APPROVATO CON DELIBERA DI C.C. 204 DEL 9-12-2019

INDICE

Titolo I FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
- Art. 2 MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
- Art. 3 PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE
- Art. 4 INFORMAZIONE
- Art. 5 AGIBILITA' SINDACALI

Titolo II LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 6 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI
- Art. 7 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE
- Art. 8 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 9 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 10 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 11 PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA
- Art. 12 INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 13 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 14 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 2, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 15 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 16 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 17 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ - INTEGRAZIONE (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 18 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 19 CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 20 LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 21 TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 22 MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 23 COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 24 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 25 INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 26 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 27 TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO III Personale della polizia locale

- Art. 28 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 29 INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 30 PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO IV Trattamenti accessori fissati per legge

- Art. 31 TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO V Norme finali e transitorie

- Art. 32 DISPOSIZIONI FINALI



Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al biennio 2019-2021. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. A cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, nonché quantificato il valore specifico delle indennità, nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 2
MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
3. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.
4. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.
5. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

slu

D

S

re

Art. 3
PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.
4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 4
INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.
2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 5
AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.
2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCDI possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.
3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

slu
d
Free
BS.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

titolo II LE RISORSE DECENTRATE

Art. 6

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:
 - progressioni economiche all'interno della categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità spec. A e B.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 7

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che una percentuale almeno pari al 30 % del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 8

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.



2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

4. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
- la corresponsione di compensi in funzione di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore), il cui finanziamento avviene con risorse proprie di bilancio, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del vigente CCNL.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 4.

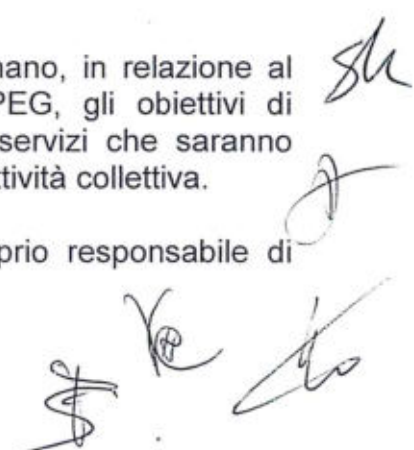
Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.



Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo tenendo conto del numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per categoria.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia settore per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura);

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;

A) La valutazione della *performance* organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dal Nucleo di Valutazione, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante la suddivisione in percentuale del 20% collegata alla valutazione del Nucleo di Valutazione alla struttura e l'80% di competenza del responsabile del settore.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione:

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (*performance* organizzativa della struttura);

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali.

I compensi individuali legati alla *performance* devono essere quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati seguendo le tabelle già adoperate dall'Ente nel sistema di valutazione delle performance e soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ed entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività collettiva

La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei responsabili dei settori va effettuata tenendo presente che:

le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;

nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;

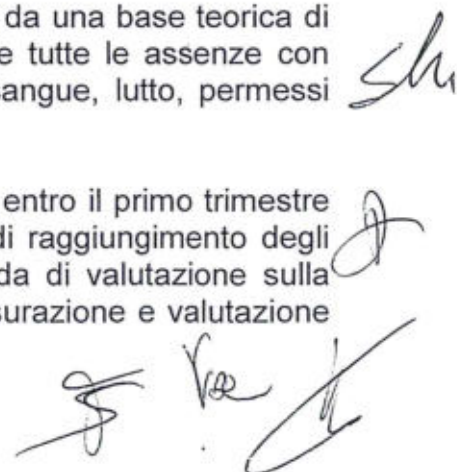
non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;

non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni e risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;

nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità tali da poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali;

si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui da cui dovranno essere detratte tutte le assenze con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali e infortunio.

Per l'attribuzione dei compensi individuali i responsabili dei settori entro il primo trimestre di ogni anno, e comunque dopo aver conosciuto la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali, e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente:



- a) Adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al rapporto con l'utenza;
- b) Disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza peraltro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale;
- c) Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;
- d) Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;
- e) Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;
- f) Disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del settore. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del settore per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Per i dipendenti inquadrati nella cat. A il parametro di cui alla lett. c) non concorre alla determinazione della retribuzione accessoria, tranne nei casi in cui il cambiamento tecnologico e/o organizzativo è presente. In tali casi la valutazione complessiva dovrà essere rapportata a 5 oppure a 6 parametri.

Performance organizzativa di settore

La *performance* organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche inter-settoriali.

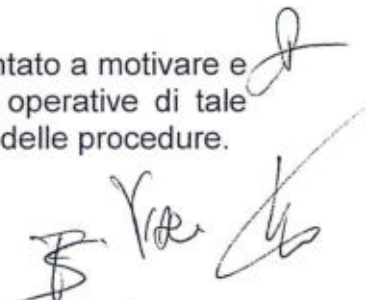
I compensi legati alla *performance* organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

L'attribuzione ai singoli dipendenti dei compensi legati alla *performance* organizzativa di settore avviene applicando il calcolo previsto di cui alle tabelle adoperate dall'Ente nella sistema delle performance, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 9

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.



2. I responsabili di settore osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.
3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di settore, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.
4. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di posizione organizzativa, è calcolato secondo il metodo di cui alle tabelle adoperate dall'Ente nell'ambito del sistema delle performance. Ai fini del calcolo delle ore lavorate non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario.

Art. 10

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.
2. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
3. Per tutta la durata del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 40% del personale interessato dai processi di valutazione.
4. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la sua valutazione risulti superiore al 90%.

Art. 11

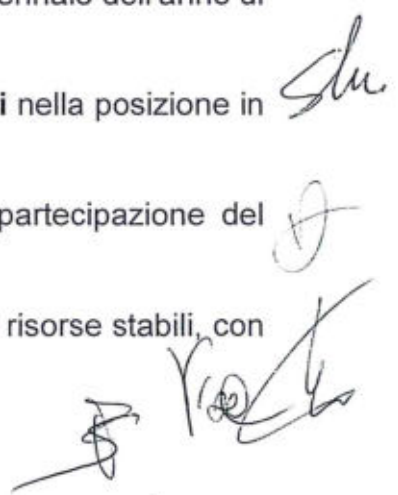
PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna categoria.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati alle progressioni nella medesima proporzione.
4. Il personale interessato è quello **in servizio** nell'ente alla data del 1 gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Il personale interessato deve possedere il **requisito minimo di 24 mesi** nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.
6. Le procedure saranno attivate annualmente, previa disponibilità delle risorse stabili, con decorrenza dal primo gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 12



**INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

2. 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. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Attività svolta	Valore indennità mensile	Note
Manutenzione Campo Sportivo	30,00 €	In base alla presenze
Manutenzione Cimitero	30,00 €	In base alla presenze
Servizio Ambiente - Rifiuti	30,00 €	In base alla presenze

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

Attività svolta	Valore indennità mensile	Note
Attività di Front-Office per l'intera giornata lavorativa presso il cimitero.	30,00 €	In base alla presenze

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità annuale delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore annuo trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

- a) da euro 150.000,00 a euro 500.000,00: importo indennità euro 1,54 giornaliera;
- b) da euro 500.001,00 a euro 1.000.000,00: importo indennità euro 2,00 giornaliera.

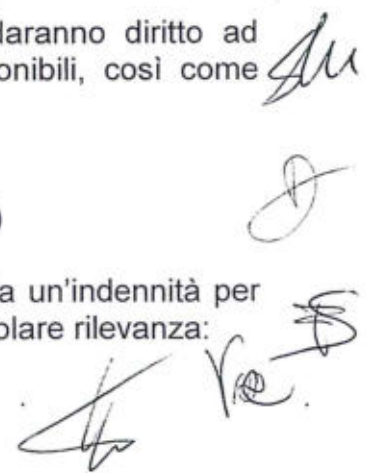
5. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi, diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso, non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

7. Dall'anno 2020 saranno stabilite ulteriori, eventuali attività che daranno diritto ad un'indennità giornaliera, da stabilirsi in base alle risorse stabili disponibili, così come previsto nel CCNL.

**Art. 13
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:



- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: responsabilità di coordinamento di altro personale di pari categoria per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo;

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

Art. 14

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70, QUINQUIES, COMMA 2, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità, prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL, è destinata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa, cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- Ufficiale di stato civile ed anagrafe, di Ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, appositamente individuate nel Piano di Protezione Civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina di cui al comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale, in servizio nelle diverse aree di attività, ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a queste finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori, previa informazione ai soggetti sindacali.

3. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo, sia dal precedente articolo 13, si darà corso unicamente alla erogazione di cui all'art. 13 e non a quella di cui al presente articolo.

4. Il Settore finanziario provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa adozione annuale da parte del Dirigente competente corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 15

WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)






1. Alle misure di sostegno indicate dall'art. 72, CCNL 21 maggio 2018 vengono attivati e fissati i criteri in sede di contrattazione, nei limiti delle risorse disponibili, i seguenti interventi:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli all'asilo nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato a seconda del numero di figli a carico e in presenza di un determinato reddito familiare inferiore a una certa soglia;
- b) concorso alle spese per acquisto di libri di testo per i figli dei dipendenti o per i dipendenti stessi sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore a una determinata soglia;
- c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- d) iniziativa a favore dell'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti e i propri familiari;
- e) assegnazione di borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;

Art. 16
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. 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. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'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.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 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, c. 1, CCNL 14.9.2000.
7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	2	B	Collaboratori amministrativi

Polizia locale	10	C	Agenti
Manutenzione	4	B	Operai
Ufficio Tecnico	5	D	Istruttore Direttivo Tecnico

Art. 17

INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di 10 turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. 2 mesi consecutivi. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

Art. 18

MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008.

- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro.

2. Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 19

CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di cui al comma precedente può essere elevato in presenza di particolari situazioni, a condizione che non risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, nonché in considerazione della propria dotazione organica e alle specifiche esigenze di lavoro, ai programmi e ai progetti da realizzare.

3. Il contingente di cui al comma 2 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 20

LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 è elevato a n. 180 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali, salvo le disponibilità economica.

Art. 21

du
J
Re

**TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO
(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)**

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

**Art. 22
MESSI NOTIFICATORI
(ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)**

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 90% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

**Art. 23
COMPENSI ISTAT
(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.


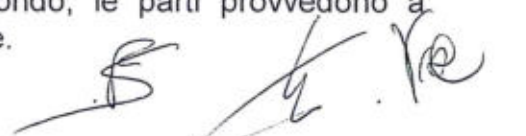
**Art. 24
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

**Art. 25
INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO
(ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 26

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 27

TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, se previsto.
3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:




Servizio	Numero di addetti	Categoria	Profilo professionale
POLIZIA LOCALE	10	C	AGENTI

TITOLO III Personale della polizia locale

Art. 28

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa per almeno il 70% dell'impegno giornaliero.

2. Al personale della Polizia Locale che svolge servizio comandato all'esterno in misura inferiore al 70% del suo impegno giornaliero, non compete nulla a titolo di indennità di servizio esterno.
3. Il compenso viene corrisposto sulla base di apposita determinazione e di una attestazione del Comandante della sussistenza delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo.

Art. 29
INDENNITÀ DI FUNZIONE
(ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 30
PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA
(ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

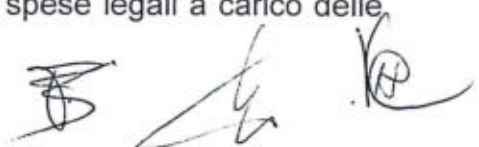
1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al Codice della strada, effettivamente incassate e come determinate dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.
3. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018.

TITOLO IV
Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 31
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
 - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla norma). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

slu



2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO V
Norme finali e transitorie
Art. 32
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Three handwritten signatures in black ink are present on the page. One signature is on the left, another is on the right, and a third is centered below the other two.

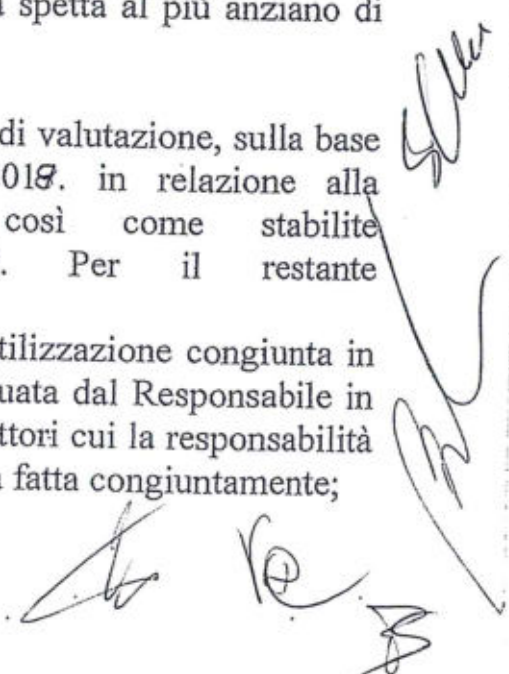
Regolamentazione per le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria per l'anno 2018

Nelle more della sottoscrizione del contratto integrativo decentrato ai sensi del CCNL del 21.05.2018, le parti si attribuiscono la seguente regolamentazione per l'attribuzione delle PEO 2018.

- 1- Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c. Con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- 2- La progressione economica si realizza nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 16, comma 3 del CCNL 21.05.2018 ed in particolare:
 - Impegno e qualità della prestazione individuale (risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio con creazione di un punteggio in base ad una griglia di valori);
 - esperienza acquisita, intesa come anni di permanenza nella categoria economica di provenienza;
 - arricchimento professionale.
- 3- Le parti concordano che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva alla categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono nei limiti delle risorse disponibili;
 - La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 ottobre 2018;



- Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio 2016/2018.
- Sono ammessi alla selezione esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nel triennio 2016/2018, una presenza in servizio per ciascun anno pari ad almeno 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione obbligatoria per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3.In tali ultime ipotesi di assenze prolungate vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo i periodi di assenza.
- Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.
 - Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti almeno fino al 50%, arrotondata all'unità superiore, di quelli complessivamente in servizio nella categoria a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali della percentuale di assegnazione;
 - L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 40/60 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, previsto nell'allegata scheda di valutazione del sistema permanente per le progressioni orizzontali.
 - A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.
- 4- La metodologia di valutazione:
 - Le valutazioni sono effettuate per le P.O. dal Nucleo di valutazione, sulla base delle valutazioni effettuate per gli anni 2016/2018, in relazione alla misurazione e valutazione della performance, così come stabilite dall'organismo e approvate con delibera della G.C. Per il restante personale sono effettuate dai titolari di P.O.
 - Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente. Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più responsabili la valutazione va fatta congiuntamente;



In caso di comando e/o distacco la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.




Relativamente e limitatamente all'anno 2018 le selezioni relative alle categorie A-B-C-D- vengono effettuate secondo le seguenti modalità:

Il punteggio massimo attribuibile delle schede di valutazione individuale è 60.

Si attribuiscono fino ad un massimo di 40 punti alla valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio.

Per l'esperienza acquisita, intesa come permanenza nella categoria economica di provenienza, 1 punto per ogni anno, fino ad un massimo di 15 punti.

Per l'arricchimento professionale, inteso come maggiori competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, 1 punto per ogni corso di aggiornamento e qualificazione professionale con accertamento finale, fino ad un massimo di 5 punti, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni, confermando che il punteggio relativo all'attività di formazione (punti 5) non si intende attribuito ove l'ente non abbia assicurato tale attività attraverso un piano di formazione.

VALUTAZIONE ULTIMO TRIENNO	PUNTI
100/80	40
79/60	30
59/40	20
39/20	10