



**ORIGINALE**



**COMUNE DI SCICLI**  
*(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)*

\*\*\*\*\*

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

<b>n.</b> <u>217</u> del registro  <b>data</b> <u>24/12/2019</u>	<b>OGGETTO:</b> Approvazione ipotesi di accordo (pre intesa del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, per il triennio 2020/2022 sottoscritta in data 11/12/2019). Autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto decentrato integrativo definitivo.
---	---

L'anno duemiladiciannove addì ventiquattro del mese di Dicembre alle ore 10,10 e ss. nella sala delle adunanze del Comune, convocata ai sensi di legge, si è riunita

**LA GIUNTA COMUNALE**

con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
GIANNONE Vincenzo	Sindaco		
RICCOTTI Caterina	V. Sindaco		x
PITROLO Viviana	Assessore		x
FIORILLA Ignazio	Assessore		
IABICHINO Marina	Assessore		

Partecipa il V. Segretario Comunale Dott.ssa. **Valeria Drago**.

Assume la presidenza della seduta il Sindaco, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a procedere alla trattazione della proposta di cui all'oggetto.

**LA GIUNTA COMUNALE**

- Vista la proposta presentata di cui all'oggetto che viene allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/19991, n. 48;

- Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;
  - Dato atto che sulla proposta in esame è stato acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore sulla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 co. 1 L. n. 142/90 come recepito dalla L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonché ai sensi dell'art. 49 e del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;
  - Dato atto altresì che sulla proposta in esame è stato acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore finanziario in merito alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 co.,1 della L.n.142/90 come recepito dalla L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonché ai sensi dell'art. 49 e del D.lgs. 267/2000 e s.m.i, sulla regolarità contabile, l'esatta imputazione e la relativa capienza;
  - Preso atto che la proposta che si mette a votazione è conforme a quella per la quale sono stati espressi i pareri soprarichiamati;
  - Accertata la competenza della Giunta Comunale in ordine all'adozione del presente provvedimento;
  - Ritenuto che la proposta testè esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti;
  - Visto il D.lgs.n. 267/2000 e s.m.i.
  - Visto il vigente O.R.EE.II ed il vigente Statuto Comunale;
- Tutto ciò premesso e considerato;
- Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

### **DELIBERA**

**Di approvare per la causale in premessa, la proposta di cui all'oggetto e per l'effetto di:**

1. **Approvare** l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa, triennio 2020/2022 di cui all'allegato A), costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, come definito e sottoscritto in data 11/12/2019 dalla delegazione trattante e contestualmente autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa triennio 2020/2022.
2. **Dare atto** che le parti in sede di delegazione trattante del 11/12/2019 hanno convenuto che gli istituti contrattuali previsti nella approvanda ipotesi di contratto avranno decorrenza a far data dal primo gennaio 2020, e fino al 31/12/2019, per il principio della ultrattività, continuerà ad applicarsi il vigente CCDI.
3. **Trasmettere**, per via telematica, all'ARAN e al CNEL, il testo del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa triennio 2020/2022, nei termini previsti dal comma 8 art. 8 del vigente CCNL 21/05/2018.
4. **Trasmettere** la presente al Segretario Comunale ed ai Capi Settore dell'Ente.
5. **Dare atto** che al presente provvedimento si allega la proposta di cui all'oggetto, quale parte integrante e sostanziale, completa dell'unito foglio contenente i pareri citati in premessa.

.....

Successivamente, con separata unanime votazione, espressa peralzata e seduta,

**LA GIUNTA COMUNALE**

considerata l'urgenza di consentire l'assunzione degli atti conseguenti,

**DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.



**COMUNE DI SCICLI**  
**LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA**



**SETTORE I AMMINISTRATIVO**  
**SERVIZIO RISORSE UMANE**

**REGISTRO DELLE PROPOSTE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N° 19**

**DEL 23/12/2019**

**Oggetto:** Approvazione ipotesi di accordo (pre intesa del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, per il triennio 2020/2022 sottoscritta in data 11/12/2019). Autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto decentrato integrativo definitivo.

La sottoscritta dott.ssa Valeria Drago, nella qualità di Capo Settore I Amministrativo, propone l'adozione del provvedimento deliberativo sopra distinto per le motivazioni di seguito esplicitate, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale, né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di comportamento interno e di aver verificato che i soggetti intervenuti nella istruttoria che segue non incorrono in analoghe situazioni:

**Vista** la delibera di Giunta Comunale n. 190 del 28/12/2018 ad oggetto “Designazione Delegazione Trattante di Parte Pubblica – Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata per la ripartizione del Fondo delle risorse decentrate Anno 2018.- Indirizzi per la sottoscrizione del CCDI 2019/2021”;

**Visto** l'ipotesi di accordo pre intesa del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, per il triennio 2020/2022 sottoscritta in sede di delegazione trattante tenutasi in data 11/12/2019, allegato A) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**Preso atto altresì che** in sede di delegazione trattante del 11/12/2019 le parti hanno convenuto che gli istituti contrattuali previsti nella approvanda ipotesi di contratto avranno decorrenza a far data dal primo gennaio 2020, e fino al 31/12/2019, per il principio della ultrattività, continuerà ad applicarsi il vigente CCDI;

**Considerato** che a norma dell'art. 7 del C.C.N.L. del 21/05/2018 l'organo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo;

**Ritenuto** di dovere autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa triennio 2020/2022;

**Vista** la deliberazione di G.C. n. 190 del 28/12/2018 con la quale è stata, tra l'altro, designata la delegazione trattante di parte pubblica;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Visto** l'OREL, il D.Lgs. 165/2001, il D.Lgs. 267/2000 e le LL.RR. 48/91, 7/92, 23/98, 30/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

**Visti** i C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali;

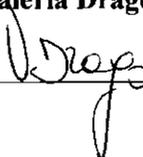
**Per quanto sopra propone alla Giunta Comunale l'adozione della presente deliberazione:**

Per la causale in premessa:

1. Di approvare l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa, triennio 2020/2022 di cui all'allegato A), costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, come definito e sottoscritto in data 11/12/2019 dalla delegazione trattante e contestualmente autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa triennio 2020/2022.
2. Di dare atto che le parti in sede di delegazione trattante del 11/12/2019 hanno convenuto che gli istituti contrattuali previsti nella approvanda ipotesi di contratto avranno decorrenza a far data dal primo gennaio 2020, e fino al 31/12/2019, per il principio della ultrattività, continuerà ad applicarsi il vigente CCDI;
3. Di trasmettere, per via telematica, all'ARAN e al CNEL, il testo del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa triennio 2020/2022, nei termini previsti dal comma 8 art. 8 del vigente CCNL 21/05/2018.
4. Di trasmettere la presente al Segretario Comunale ed ai Capi Settore dell'Ente.

**Il Capo Settore  
(Dott.ssa Valeria Drago)**



  
\_\_\_\_\_

**VISTO:  
Il Sindaco  
(prof. Vincenzo Giannone)**



**COMUNE DI SCICLI**  
**Libero Consorzio Comunale di Ragusa**  
**SETTORE I AMMINISTRATIVO**

**Allegato alla proposta di deliberazione di G.C. n. 19 del 23/12/2019**

**Oggetto:** Approvazione ipotesi di accordo (pre intesa del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, per il triennio 2020/2022 sottoscritta in data 11/12/2019). Autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto decentrato integrativo definitivo.

---

**PARERI ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Scicli, li 23/12/2019



**Il Capo Settore**  
**(Dott.ssa Valeria Drago)**

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

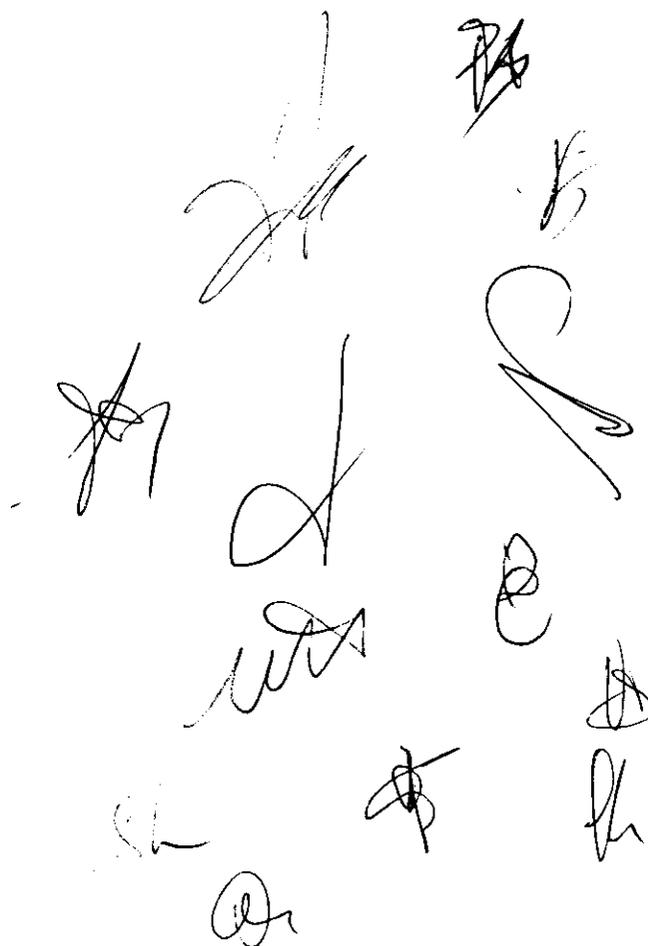
Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Scicli, li 23/12/2019

**Il Capo Settore III Entrate e Finanze**  
**(Dott.ssa Grazia Maria Galanti)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL**

**COMUNE DI SCICLI**

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They are scattered across the lower right portion of the page.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PIATTAFORMA DI PARTE PUBBLICA**  
**PARTE NORMATIVA 2019/2021**  
**(Art. 8 CCNL 21/05/2018)**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1. Oggetto, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria  
Art. 2. Interpretazione autentica

**TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 3 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7, c. 4, lett. m) CCNL 2018)  
Art. 4 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art.7, c.4, lett. n) CCNL 2018)  
Art. 5 - Banca delle ore (art.7, c.4, lett. o) CCNL 2018)  
Art. 6 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art.7, c.4, lett. p) CCNL 2016/2018)  
Art. 7 – Lavoro straordinario (art.7, c.4, lett. r) s) CCNL 2018)  
Art. 8 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art.7, c.4, lett.t) CCNL 2016/2018)  
Art. 9 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (art.7, c.4, lett.q) CCNL 2018)

**TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ACCESSORIO**

- Art. 10. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art.7, c.4, lett. a) CCNL 2018)  
Art. 11. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art.7, c.4, lett. b) CCNL 2018)  
Art.12. Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL 2016/2018)  
Art.13. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7, c.4, lett. c) CCNL 2018)  
Art. 14. Indennità condizioni di lavoro (art.7, c.4, lett. d) – Art. 70 bis CCNL 2016/2018)  
Art. 15. Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c.4, lett. f) - art.70 quinquies comma 1 CCNL 2016/2018)  
Art. 16. Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c.4, lett. f) - art.70 quinquies comma 2 CCNL 2016/2018)  
Art. 17. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviano alla contrattazione collettiva (art.7, c.4, lett. g) CCNL 2016/2018)  
Art. 18. Indennità di reperibilità. Incremento (art.7, c.4, lett. i) e k) – art. 24 CCNL 2016/2018)  
Art. 19. Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi spettanti ai titolari di posizione organizzativa, (art. 7 c.4, lett. j) – art. 18 lett. h CCNL 2016/2018)  
Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

**TITOLO IV – PERSONALE POLIZIA MUNICIPALE**

**Art. 21. Indennità di servizio esterno. (Art. 7,c.4, lett. e) - Art.56 quinquies CCNL 2016/2018)**

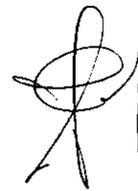
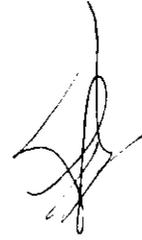
**Art. 22. Indennità di funzione (Art. 7,c.4, lett. w) - Art.56 sexies CCNL 2016/2018)**

**Art. 23. Proventi delle violazioni al codice della strada (art.56-quater CCNL 2018)**



**TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 24. Disposizioni finali**



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Oggetto ed obiettivi, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale), con contratto di formazione e lavoro e con contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia;
4. Esso ha durata triennale e decorre dalla data della sottoscrizione;
5. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
6. Il presente CCDI conserva comunque la sua 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;
7. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, della ripartizione delle risorse del fondo risorse decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
8. Nelle more della rinegoziazione delle modalità di utilizzo delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

### Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa, con effetto retroattivo sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

## TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO.

### Art. 3 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7, c.4, lett. m) CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008, senza alcuna perdita di retribuzione. L'espletamento delle proprie funzioni potrà avvenire in orario di lavoro.

sl  
- 4 -

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

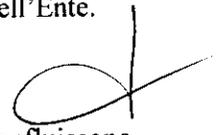
- 
- 
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio.
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
  - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Art. 4 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art.7, c.4, lett. n) CCNL 2018)**

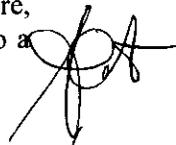


1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
  2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
- 

- gravi situazioni familiari del personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 46%.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.
- 

#### **Art. 5 - Banca delle ore (art.7, c.4, lett. o) CCNL 2018)**

1. E' istituita la banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000, 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, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
  2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 30 ore, eventualmente estensibili previo confronto fra le parti. Il limite di cui al presente comma sarà sottoposto a verifica annuale fra le parti.
- 
- 
- 

#### **Art. 6 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art.7, c.4, lett. p) CCNL 2016/2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).
  2. Alla luce dell'orario di servizio adottato dall'Ente, la flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti (1 ora) rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (ovvero nella fascia che va dalle ore 8,30 alle ore 13,30 antimeridiane e, nei giorni di rientro pomeridiano anche dalle ore 15,30 alle ore 18,00).
  3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili di p.o., particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.
  4. 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 responsabile di settore.
- 
- 
- 
- 

**Art. 7 – Lavoro straordinario (art.7, c.4, lett. s) CCNL 2018)**

1. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario, fissato dall'art. 14, comma 4 del CCNL 01/04/1999, pari a 180 ore annue, può essere elevato, fino a 250 ore annue, per il personale dipendente assegnato agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali, nel limite del 2% del personale in servizio. L'istituto deve essere utilizzato, secondo le previsioni contrattuali, per fare fronte a situazioni di lavoro eccezionali e non programmabili (art. 38 CCNL 14/09/2000). La liquidazione deve avvenire secondo le modalità e gli importi stabiliti dal contratto.

**Art. 8 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art.7, c.4, lett.t) CCNL 2016/2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto 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 ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante un maggiore utilizzo degli strumenti tecnologici.

**Art. 9 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (art.7, c.4, lett.r) e q) CCNL 2018)**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione di cui all'art. 4 D.Lgs. n. 66 del 2003, che prevede la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. L'arco temporale di sei mesi, entro il quale calcolare la durata media di cui al comma precedente, è incrementato di ulteriori mesi sei in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro
3. L'orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto. Ogni anno, detta programmazione è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
4. Tali periodi di lavoro non possono superare le 13 settimane nell'arco dell'anno. I recuperi orari potranno essere attuati con riduzione oraria delle giornate lavorative, da concordare con i lavoratori interessati e tenuto conto delle esigenze di servizio.
5. Il recupero con riduzione delle giornate lavorative non avrà influenza sulle ferie.

**TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ACCESSORIO**

**Art. 10. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art.7, c.4, lett. a) CCNL 2018)**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

a) progressioni economiche nella categoria;

b) indennità di comparto;

c) quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

d) indennità personale ex VIII qualifica funzionale di cui all'art. 37 comma 4 CCNL 6.7.1995.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

6. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.

7. Le decisioni dei Responsabili di Settore, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile titolare di posizione organizzativa.

8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.

#### **Art. 11. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art.7, c.4, lett. b) CCNL 2018)**

1. Le risorse dirette ad incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi saranno utilizzate secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance già in vigore nell'Ente (approvato con deliberazione di G.C. n. 196 del 31/12/2018).
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.
3. Le parti concordano di destinare la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili al finanziamento di detto istituto.

#### **Art. 12. Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL 2016/2018)**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni della performance individuale più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale, valutato positivamente, sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
3. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita annualmente al 10% del personale interessato dal processo di valutazione.

#### **Art.13. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7, c.4, lett. c) CCNL 2018)**

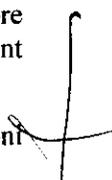
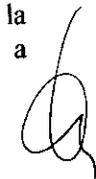
- 
- 
1. La progressione economica all'interno della categoria (c.d. orizzontate) si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
  2. Nell'appendice 1 al presente contratto sono indicati criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.

**Art. 14. Indennità condizioni di lavoro (art.7, c.4, lett. d) – Art. 70 bis CCNL 2016/2018)**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare il personale che svolge attività:

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

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento dei servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità (€ 10,00 a chiamata)
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di sfavorevoli in termini relazionali, stress relazionale riconducibile a effettiva e prolungata attività di front office:
    - a) attività di lavoro connessa all'erogazione di servizi in front office per un numero di ore superiore a n. 4 giornaliere (Servizi Sociali, Tributi, Demografici, Protocollo, Servizi Front Office Polizia Municipale);
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità di servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di orari, tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata:
    - a) Attività di lavoro ordinaria o straordinaria svolta senza soluzione di continuità per una durata non inferiore a n. 8 ore (€ 10,00 a prestazione);
    - b) Attività concernente il trasporto e l'esibizione del Gonfalone del Comune per la rappresentanza dell'Ente in occasione di manifestazioni civili e religiose(€ 10,00 a prestazione);
    - c) Attività espletata nei servizi che prevedono lo svolgimento di un orario spezzato;
- 
- 
- 

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene con cadenza mensile, sulla base di apposita relazione, disposizione o determinazione dei titolari di p.o. cui è assegnato il personale avente diritto.



3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc.) complessi ed a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
  - condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;
- 
- 

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, sulla base di apposita relazione mensile, indicante il numero delle giornate di effettiva esposizione ai predetti fattori di rischio.

Il rischio rappresenta una condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro, non collegata strettamente e necessariamente al profilo professionale di appartenenza resa da specifiche categorie di lavoratori in condizioni ambientali di pericolo e in ambienti esterni.

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) e controvalori (buoni pasto e buoni carburanti) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base della certificazione del Responsabile titolare di posizione organizzativa.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio € 2,50 al giorno  
b) personale esposto a disagio € 2,00 al giorno  
c) personale addetto al maneggio valori: *(+ 3,00 al giorno al personale Amministrativo) sociale*

media mensile di valori di cassa e controvalori maneggiati	Fino a € 2.500,00	€ 1,00/giorno
media mensile di valori di cassa e controvalori maneggiati	Da € 2.501,00 a € 5.000,00	€ 1,50/giorno
media mensile di valori di cassa e controvalori maneggiati	Oltre € 5.000,00	€ 2,00/giorno

#### Art. 15. Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c.4, lett. f) - art.70 quinquies comma 1 CCNL 2016/2018)

1) Al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è riconosciuta un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

2) L'indennità collegata alle specifiche responsabilità non può essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale di inquadramento del dipendente, e quindi deve essere collegata ad attività con contenuti significativi e qualificanti.

3) L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile di posizione organizzativa.

4) Le fattispecie alle quali i Responsabili titolari di posizione organizzativa dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- personale che espleta funzioni di responsabile della sicurezza degli impianti sportivi;
- personale formalmente responsabile del coordinamento di squadre di operai.
- personale che espleta le funzioni di "Amministratore di Sistema" del Sistema informatico centrale gestito dal CED.

b) personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- personale formalmente responsabile di ufficio e responsabile di procedimento complesso (legge n. 241/1990) ai sensi del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e della legge reg. n. 30/04/1991 n. 10 e ss.mm.ii.;
- personale formalmente responsabile di uno o più processo di lavoro complesso implicante la responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla legge n. 241/1990 e ss.mm.ii., avente carattere di continuità, da svolgersi in autonomia operativa, caratterizzati da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, in relazione anche alla specifica professionalità posseduta ed esperienza maturata.
- personale che espleta le funzioni di "Amministratore di Sistema" del Sistema informatico centrale gestito dal CED.

c) personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- personale formalmente responsabile di servizio o di ufficio e responsabile di procedimento ai sensi del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e della legge reg. n. 30/04/1991 n. 10 e ss.mm.ii.;
- personale formalmente responsabile di procedimento amministrativo ai sensi delle disposizioni di cui alla legge n. 241/1990 e ss.mm.ii. o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale elevata.
- personale formalmente nominato Direttore di Mercato Comunale;

5) Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate come annualmente individuato e all'uopo destinate in sede di contrattazione decentrata.

6) L'importo è quantificato come segue:

- € 2.000,00 per il personale di cat. B (personale di cui al punto 4 lett. a);
- € 2.000,00 per il personale di cat. C (responsabile di uno o più processo di lavoro complesso implicante la responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.; personale che espleta le funzioni di "Amministratore di Sistema" del Sistema informatico centrale gestito dal CED )
- € 2.500,00 per il personale di cat. C (responsabile di ufficio e di procedimento ai sensi del vigente reg. uffici e servizi e della legge reg. n. 10/91);
- € 2.500,00 per il personale di cat. D (responsabile di procedimento amministrativo ai sensi delle disposizioni di cui alla legge n. 241/1990 e ss.mm.ii. o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale elevata).
- € 3.000,00 per il personale di cat. D (responsabile di servizio o di ufficio e responsabile di procedimento ai sensi del vigente reg. comunale uffici e servizi e della legge reg. n. 30/04/1991 n. 10 e ss.mm.ii.; Direttore di Mercato Comunale)

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità del presente articolo sono proporzionalmente ridotte in relazione all'orario di lavoro previsto nel contratto individuale di lavoro.

**Art. 16. Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c.4, lett. f) - art.70 quinquies comma 2 CCNL 2016/2018)**

1. L'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art.70 quinquies del CCNL 2016/2018 è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo conferimento dell'incarico con apposito provvedimento formale. Le indennità di cui alla lettera c) presuppongono il coordinamento di mezzi e di persone.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità previste dal presente articolo e dall'art. 15; nel caso ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'indennità di cui alla lettera a), b), c) d) viene erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato. Le suddette indennità sono riconosciute e liquidate mensilmente dal servizio competente in materia di gestione economica del personale, su certificazione del Responsabile titolare di posizione organizzativa cui è assegnato il personale avente diritto. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità del presente articolo sono proporzionalmente ridotte in relazione all'orario di lavoro previsto nel contratto individuale di lavoro.

5. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) il valore dell'indennità è determinata in € 350,00/annui lordi.

**Art. 17. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviano alla contrattazione collettiva (art.7, c.4, lett. g) CCNL 2016/2018)**

- 1. In ordine agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. si rinvia ai criteri generali approvati con deliberazione di G.C. n. 148 del 22/10/2018.

**Art. 18. Indennità di reperibilità. Incremento (art.7, c.4, lett. i) e k) – art. 24 CCNL 2016/2018)**

- 1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 2 continuativi.
- 2. L'Amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
- 3. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad € 12,00 in presenza di
  - a) situazioni di cui al comma 1.
  - b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: 1 gennaio, 15 agosto, 25 dicembre;
- 4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

**Art. 19. Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi spettanti ai titolari di posizione organizzativa, (art. 7 c.4, lett. j) – art. 18 lett. h CCNL 2016/2018)**

- 1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dall'art. 18 lett. h del Ccnl 21/05/2018.
- 2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a) Gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

- b) Progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32 comma 40 del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- c) Gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU;
- d) Liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. Le parti adottano un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, comma 1, lett. H) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 3.000,00	0%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	1%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	1,5%
Oltre € 7.000,00	2%

**Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 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 ed assegnati alle stesse P.O. secondo i criteri enunciati nel regolamento approvato dall'ente con deliberazione di G.C. n. 196 del 31/12/2018.

**TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

**Art.21. Indennità di servizio esterno. (Art. 7,c.4, lett. e) - Art.56 quinquies CCNL 2016/2018)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno quattro ore continuative al giorno), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.
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. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del Comando di P.M. per un numero di giorni uguale o maggiore al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno.
3. L'indennità di cui al presente articolo è pari a:
- € 5,00/giorno per i servizi esterni nei turni 7:00 - 18:00
  - € 8,00/giorno per i servizi esterni nei turni 18:00 - 24:00
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo, trimestralmente sulla base delle disposizioni di servizio e della certificazione del responsabile del Settore/Comandante P.M. che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno quattro ore continuative nella giornata lavorativa e il numero di giornate lavorative per le quali spetta la corrispondente indennità;
5. 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.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

**Art.22. Indennità di funzione (Art. 7,c.4, lett. w) - Art.56 sexies CCNL 2016/2018)**

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente alla polizia municipale è attribuita una indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. L'indennità è determinata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché della peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. Sono confermate le indennità spettante al personale incaricato formalmente della responsabilità di ufficio o di servizio di cui al vigente reg. comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, previsti nell'organigramma del Settore Polizia Municipale.

**Art. 23. Proventi delle violazioni al codice della strada (art.56-quater CCNL 2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del 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 stanziava, annualmente, le relative risorse variabili ai termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2016/2018.

**TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 24 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

**Procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali**

**Art. 1 – Progressione Economica Orizzontale**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. La quota di personale interessato dalla procedura selettiva, per la durata del presente contratto, deve essere contenuta in una quota limitata e quindi non maggioritaria (non superiore al 50% della platea di potenziali beneficiari), per anno del personale in servizio. Detta quota è determinata annualmente in base alle risorse assegnate dalla contrattazione decentrata integrativa a tale istituto.
2. Le progressioni economiche orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse di parte stabile disponibili e a tal fine destinate, annualmente, al finanziamento di detto istituto, in sede di ripartizione e utilizzo del fondo risorse decentrate.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, 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 posizione B8;
  - Per la categoria C, dalla posizione C1 alla C6;
  - Per la categoria D, dalla D1 alla D7.
  - ~~Per la categoria D (Titolare di posizione organizzativa), dalla D1 alla D7~~ DELETE
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dalla normativa vigente.
6. Nella definizione degli elementi di valutazione si è convenuto di calibrare i criteri di riferimento e differenziarli sulla base della categoria o dei percorsi di riferimento, tenendo conto, in tal senso, di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

**Art. 2 – Periodicità delle selezioni**

1. L'attribuzione della progressione economica orizzontale 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. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

**Art. 3 – Posizioni economiche da attribuire**

1. In sede di linee di indirizzo della delegazione trattante di parte pubblica, viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

#### **Art. 4 – Requisiti generali per concorrere alla selezione**

1. Possono concorrere alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione e che a tale data siano inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni dal primo gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica. Ai fini della maturazione di detto requisito, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

#### **Art. 5 – Criteri generali per concorrere alla selezione**

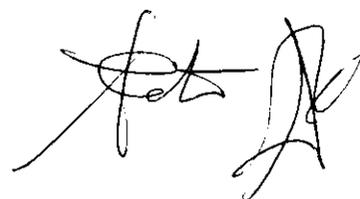
1. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) valutazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno di attribuzione della progressione;
  - b) esperienza maturata in ambiti professionali di riferimento, in termini di anzianità di servizio a tempo indeterminato nonché di specifiche responsabilità ricoperte;
  - c) competenze acquisite in processi formativi.
2. Ai sensi della lett. a del comma precedente, si tiene conto della migliore valutazione ottenuta nel triennio precedente la selezione.
3. Ai sensi della lett. b del comma precedente, si tiene conto di tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno dell'Ente, ossia l'anzianità di servizio, nonché delle specifiche responsabilità ricoperte nell'ambito professionale di riferimento. Per il personale dipendente a tempo parziale, il servizio viene riproporzionato in base alle ore lavorate. Per le posizioni organizzative si tiene conto, altresì, del servizio prestato nell'ambito professionale di riferimento e pertanto del servizio prestato nella posizione organizzativa, nonché delle specifiche professionalità ricoperte (Vice Segretario Comunale, Avvocato patrocinante, Comandante P.M., Ragioniere Generale, Alte Professionalità).
4. Ai sensi della lett. c del comma precedente, si tiene conto della formazione acquisita e dell'aggiornamento, in termini di adeguamento delle conoscenze lavorative. All'interno della formazione e aggiornamento rileva:
  - Titoli di studio ulteriori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
  - Possesso di titoli formativi/attestati (patente europea, corso avanzato di Word, Excel, ecc).

#### **Art. 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi e graduatoria.**

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 4 e 5 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato 1 (punteggi per l'attribuzione del sistema di progressione economica orizzontale).
2. Il Servizio Risorse Umane dovrà redigere ed approvare con propria determinazione le graduatorie finali, distinte per posizione economica. Nell'ambito della categoria D verrà predisposta una distinta graduatoria per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa. La progressione economica sarà attribuita, sulla base di dette graduatorie, ai

dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

3. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
4. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che non ha mai usufruito della prima progressione nell'ambito della categoria di appartenenza; nel caso di ulteriore parità sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio; nel caso, ancora, di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.



**PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI  
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Categoria	Esperienza maturata in ambiti professionali di riferimento	Competenze acquisite a seguito di processi formativi	Valutazione della prestazione	Totale massimo
A-B-C-D	Punti 27	Punti 3	Punti 70	100
D Titolari di p.o.	Punti 25	Punti 5	Punti 70	100

**VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA**

Per i passaggi dalla Cat. A	Elementi di valutazione	Max tot. Punti 100
Migliore valutazione del triennio precedente la selezione	Come da scheda di valutazione per la performance individuale	70
Esperienza acquisita in ambiti professionali di riferimento	Anzianità di servizio: Punti 1/anno o 0,083 per mese di servizio presso l'Ente	27
Competenze acquisite a seguito di percorsi formativi	Titolo di studio ulteriore a quello richiesto dalla specifica categoria di appartenenza; Possesso di titolo formativo (attestato di patente europea, corso avanzato Word, Excel, ecc)	3

Per i passaggi dalla Cat. B	Elementi di valutazione	Max tot. Punti 100
Migliore valutazione del triennio precedente la selezione	Come da scheda di valutazione per la performance individuale	70
Esperienza acquisita in ambiti professionali di riferimento	Anzianità di servizio: Punti 1/anno o 0,083 per mese di servizio all'interno della categoria economica di appartenenza	20
	Responsabilità: responsabile di gruppi di lavoro costituiti da personale di categoria pari o inferiore	7
Competenze acquisite a seguito di percorsi formativi	Titolo di studio ulteriore a quello richiesto dalla specifica categoria di appartenenza; Possesso di titolo formativo (attestato di patente europea, corso avanzato Word, Excel, ecc excel)	3

Per i passaggi dalla Cat. C	Elementi di valutazione	Max tot. Punti 100
Migliore valutazione del triennio precedente la selezione	Come da scheda di valutazione per la performance individuale	70
Esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento	Anzianità di servizio: Punti 1/anno o 0,083 per mese di servizio presso l'Ente	20
	Responsabilità: Incarico di responsabile di ufficio	5
	Responsabilità: Incarico di responsabile di ufficio con incarico di coordinamento di un minimo di n. 2 dipendenti di categoria pari o inferiore	7
Competenze acquisite a seguito di percorsi formativi	Titolo di studio ulteriore a quello richiesto dalla specifica categoria di appartenenza; Possesso di titolo formativo (attestato di patente europea, corso avanzato Word, Excel, ecc excel)	3

Per i passaggi dalla Cat. D	Elementi di valutazione	Max tot. Punti 100
Migliore valutazione del triennio precedente la selezione	Come da scheda di valutazione per la performance individuale	70
Esperienza acquisita in ambiti professionali di riferimento	Anzianità di servizio: Punti 1/anno o 0,083 per mese di servizio presso l'Ente	20
	Responsabilità: Incarico di responsabile di servizio	5
	Responsabilità: Incarico di responsabile di servizio con incarico di coordinamento di un minimo di n. 2 uffici	7
Competenze acquisite a seguito di percorsi formativi	Titolo di studio o formativo ulteriore a quello richiesto dalla specifica categoria di appartenenza Possesso di titolo formativo (attestato di patente europea, corso avanzato Word, Excel, ecc excel)	3

Migliore valutazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione: max 70 punti

VALUTAZIONE PERFORMANCE	PUNTI ATTRIBUITI
DA 50 A 59	30
DA 60 A 69	40
DA 70 A 79	50
DA 80 A 89	60
DA 90 A 100	70

*[Handwritten signatures and initials scattered on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.]*

CATEGORIA D - RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

<b>Per i passaggi dalla Cat. D</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max tot. Punti 100</b>
Migliore valutazione del triennio precedente la selezione	Come da scheda di valutazione per la performance individuale	70
Esperienza acquisita in ambiti professionali di riferimento	Anzianità di servizio: Punti 0,5/anno di servizio presso l'Ente all'interno della categoria economica di appartenenza.	5
	Responsabilità: Punti 1/anno di servizio presso l'Ente, in posizione di titolare di posizione organizzativa	15
	Responsabilità: Incarico continuativo non inferiore ad un anno di: Vice Segretario Comunale, Avvocato patrocinante, Comandante P.M., Ragioniere Generale, Alta Professionalità	5
Competenze acquisite a seguito di percorsi formativi	Possesso di titolo di studio o formativo ulteriore a quello necessario per ricoprire il ruolo (Master, Dottorato di ricerca, ecc)	5

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the table]*

Migliore valutazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione: max 70 punti

<b>VALUTAZIONE PERFORMANCE</b>	<b>PUNTI ATTRIBUITI</b>
<b>DA 50 A 59</b>	<b>30</b>
<b>DA 60 A 69</b>	<b>40</b>
<b>DA 70 A 79</b>	<b>50</b>
<b>DA 80 A 89</b>	<b>60</b>
<b>DA 90 A 100</b>	<b>70</b>

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the second table]*

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO - PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

IL V. SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Valeria Drago



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione sull'albo on-line,

**a t t e s t a**

che il presente provvedimento, è stato pubblicato per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio on-line istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 della L.R. n. 44/1991 nonché dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 nell'albo pretorio on line dell'Ente prot. n. \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Dalla residenza municipale, li

L'Addetto alla Pubblicazione dell'Albo on line  
(Sig.ra Arrabito Carmela)

\_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

\_\_\_\_\_

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,  
attesta

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il \_\_\_\_\_:

- perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)
- decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, L.R. 44/91);
- non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5).



IL V. SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Valeria Drago

*Valeria Drago*