

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

In data 23.12.2019, alle ore 16.15, presso la residenza municipale del Comune di Buggerru, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – D.ssa Serena Copersino – Segretario comunale
Componente – D.ssa Chiara Silanus – Responsabile di settore

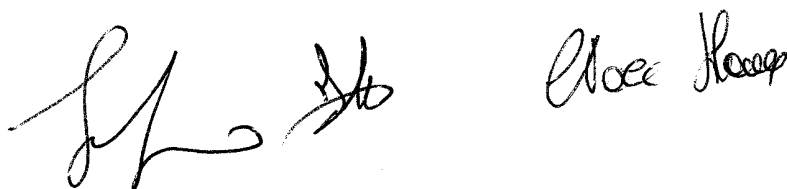
P ☒ A []
P ☒ A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP
OO.SS. Territoriale UIL FPL
OO.SS. Territoriale CISL FP
OO.SS. Territoriale CSA
R.S.U. Aziendale – Ivo Chessa

P [] A []
P [] A []
P [] A []
P [] A []
P ☒ A []

Per a sottoscrizione del contratto decentrato integrativo normativo del Comune di Buggerru nel testo di seguito riportato



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – Risorse e Premialità	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Strumenti di premialità	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
CAPO III – Progressione economica orizzontale	8
Art. 8 – Criteri generali	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	9
Art. 9 – Principi generali	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	9
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità	11
Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO VI – Performance e Premio individuale	15
Art. 14 – Disciplina della <i>performance</i> e del premio individuale	15
CAPO VII – Sezione polizia locale	17
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.	17
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada	18
Art. 17 – Indennità di servizio esterno	18
Art. 18 – Indennità di funzione	18
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	19
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	19
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	19
Art. 21 – Reperibilità	19
Art. 22 – Turnazioni	20
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	21
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale	21
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro	21
Art. 26 – Orario multiperiodale	22
CAPO II – Discipline Particolari	22
Art. 27 – Personale comandato o distaccato	22

fil
sf
Q

<u>Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale</u>	<u>22</u>
<u>Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato</u>	<u>23</u>
<u>Art. 30 – Lavoro somministrato</u>	<u>23</u>
<u>Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione</u>	<u>23</u>
<u>Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio</u>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<u>CAPO III – Welfare integrativo</u>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<u>Articolo 33 - Le attività del “welfare integrativo”</u>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<u>CAPO IV – Disposizioni Finali</u>	<u>24</u>
<u>Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro</u>	<u>24</u>
<u>Art. 35 – Innovazioni tecnologiche</u>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<u>Art. 36 - Clausola finale</u>	<u>25</u>




TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. In particolare si avrà riguardo a:
 - a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. _____-;
 - f) Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, approvato con atto deliberativo Giunta Comunale n. del
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 in quanto non disapplicati.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro.
2. Le parti richiamano l'accordo del con il quale, condividendo l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, hanno convenuto, per l'anno 2018, sulla destinazione delle risorse secondo le previsioni contenute nel contratto sottoscritto in data xxxxxxxxxxxxxxxx, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017.
3. Il presente contratto decentrato integrativo ha valenza per il triennio 2019-2021 così da realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di previsione.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

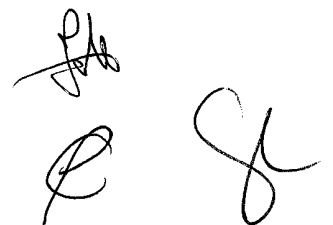
1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e, in tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

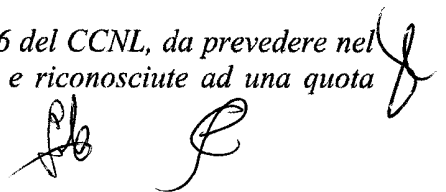
CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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 comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventuale conferma o modifica dell'integrazione.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel piano esecutivo di gestione (PEG)/ Piano della performance (PP), compresi quelli inerenti il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Sono inoltre condizioni essenziali e legittimanti le seguenti condizioni:
 - a) *elaborazione di un apposito progetto che correlato ad obiettivi di attivazione di nuove attività, di implementazione e miglioramento, o anche di mantenimento, di servizi esistenti purché non espressi in termini generici, ma individuino risultati concreti, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;*
 - b) *incentivazione della performance del solo personale direttamente coinvolto nel progetto e quantificazione preventiva del premio massimo individuale attribuibile;*
 - c) *stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;*
 - d) *accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;*
 - e) *garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;*
 - f) *in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.*

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
 - a) *premi correlati alla performance individuale;*
 - b) *premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;*
 - d) *progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, da prevedere nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota*



limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite al successivo articolo 8.

- e) *le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, del CCNL.*

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, con cadenza annuale secondo i seguenti criteri generali:
 - a) *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
 - b) *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
 - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
 - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di specifici servizi.*
2. Eventuali economie di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare le risorse complessive destinate alla *performance*.



CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.



CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi non riconducibili ordinarie condizioni di "resa" della prestazione ed individuate in termini non esaustivi di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 di Servizio.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - b) Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - c) Espletamento di maneggio valori: fino a euro 1,50 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
3. Successivamente alla stipula del presente contratto decentrato ciascun Responsabile di Servizio dovrà individuare, nell'ambito dell'articolazione organizzativo cui è preposto, le posizioni lavorative e, conseguentemente, i beneficiari delle indennità per particolari condizioni di lavoro ovvero confermare quelle che nell'anno 2018 svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo.

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile di servizio:
 - a) *prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di guida e trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada, macchine operatrici ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (escluso dipendenti con il profilo professionale di autista)*
 - b) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di tumulazione, esumazione e traslazione salme;*

- c) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognature, caditoie stradali e canali nonché dall'utilizzo del canal-jet;*
 - d) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde (decespugliatore, tosaerba, ecc.) e dall'impiego di antiparassitari e concimi;*
 - e) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzioni stradali con utilizzo di bitume ed emulsioni nonché dall'utilizzo di mezzi ad aria compressa;*
 - f) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla conservazione e manipolazione di prodotti quali vernici, concimi, antiparassitari, oli e carburanti;*
 - g) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di lavori di officina;*
 - h) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle operazioni di manutenzione degli impianti di pubblica illuminazione e dall'utilizzo dell'autoscala;*
 - i) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di motori ed elettropompe e dalla manutenzione dei relativi condotti;*
 - j) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di segnaletica stradale in presenza di traffico;*
 - k) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di prodotti chimici all'interno di laboratori.*
2. L'erogazione dell'indennità di rischio può avvenire mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
 - b) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;*
 - c) *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.*
3. L'erogazione dell'indennità di disagio può avvenire mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Settore unitamente ad attestazione dello svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

C. MANEGGIO VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine, vengono individuate le seguenti figure:
 - a) *Economo comunale;*
 - b) *Agenti contabili individuati con provvedimento formale.*
2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Servizio, sulla base delle presenti disposizioni.



3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) € 1,00 giornaliera per chi maneggia valori annuali sino a € 5.000,00;
 - b) € 1,50 giornaliera per chi maneggia valori oltre € 5.000,00.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - c) l'assegnazione alle posizioni di lavoro destinatarie dell'indennità per specifiche responsabilità determina la contestuale attribuzione della responsabilità di processo e/o di procedimenti, anche a rilevanza esterna, e la conseguente apposizione di una sigla attestante la regolarità degli atti e provvedimenti proposti al Responsabile di Servizio;
 - d) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - e) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
 - f) Nell'ambito delle risorse a tal fine destinate, la Conferenza dei Responsabili di Servizio, presieduta dal Segretario comunale, individua entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo di ripartizione delle risorse (CCDI - parte economica) il numero di posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità e provvede al riparto delle somme tra i diversi Servizi.
2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) **Responsabilità** di un ufficio formalmente istituito, ossia di una struttura organizzativa caratterizzata da un buon livello di autonomia e gestione di un numero significativo di procedimenti particolarmente complessi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa/tecnica rimesso in capo al dipendente che assume le particolari responsabilità su procedimenti e atti non definibili e non standardizzati.
 - b) **Responsabilità** per l'esercizio di compiti e funzioni ascrivibili a particolari figure previste da disposizioni normative che richiedano specifiche abilitazioni o competenze professionali nonché autonomia operativa e assunzione diretta di responsabilità esterna.
3. L'importo dell'indennità è graduato secondo i seguenti criteri:
 - a) l'ipotesi di cui alla lettera a) di cui al precedente comma: da euro 500,00 a 1.000,00;
 - b) l'ipotesi di cui alla lettera b) di cui al precedente comma: da euro 400,00 a 800,00;

Le singole fattispecie di cui alle lettere a) e b) non sono tra loro cumulabili.
3. L'importo dovuto è commisurato al periodo di effettivo esercizio delle funzioni.
4. Non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità con le ulteriori indennità di cui all'articolo 12, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.
5. Qualora il Responsabile non individui personale al quale attribuire specifiche responsabilità, o nel caso in cui a seguito dell'attribuzione delle indennità suddette residuassero delle somme, queste ultime confluiranno nel *budget* della produttività collettiva.
6. Il fondo da destinare all'erogazione dell'indennità per le specifiche responsabilità non potrà essere superiore al 10% dell'ammontare delle risorse decentrate disponibili.



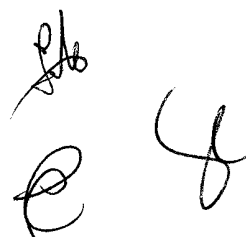
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL compete al personale:
 - a) *che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale Elettorale, di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Tributi;*
 - b) *assolve compiti di archivista informatico;*
 - c) *addetto ai servizi di protezione civile e agli uffici relazioni con il pubblico;*
 - d) *che svolge le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.*
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione (a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) *€ 350,00 agli Ufficiali Elettorali;*
 - b) *€ 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe (delega completa);*
 - c) *€ 350,00 ai Responsabili dei tributi;*
 - d) *€ 175,00 agli Ufficiali di Stato Civile o agli Ufficiali di Anagrafe (delega parziale);*
4. L'individuazione delle fattispecie di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Servizio che provvede, con apposito atto scritto e motivato, all'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00;
6. Non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
7. Non è consentito cumulare l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo con le ulteriori indennità di cui all'articolo 11, garantendone tuttavia il trattamento di maggior favore.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 13

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, si prevede che una quota parte pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.
2. Gli incentivi spettanti sono erogate annualmente a consuntivo, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.



CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a) *proventi da sponsorizzazioni;*
 - b) *proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;*
 - c) *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Responsabile del Servizio competente secondo la disciplina prevista nei regolamenti comunali o negli atti convenzionali.

Art. 15 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:
 - a) *incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);*
 - b) *recupero evasione IMU e T.A.R.I., (art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145”.*
 - c) *diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. n. 269/2003);*
 - d) *altre risorse specificamente assegnate in base a vigenti norme statali o regionali (es. L.R. 19/97).*
2. Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e dalle norme di legge vigenti, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Art. 16 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente e nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione approvato dall'organo politico dell'Ente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, dell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 17 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance (personale dei livelli e Titolari di PO/Dirigenti) e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta



Comunale.

2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali e organizzative, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati raggiunti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, in particolare al DUP, PEG, al PDO e piano della performance ai sensi del D. Lgs 150/2009.
4. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.
5. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance, deve perseguire i seguenti obiettivi:
 - supportare un'equa distribuzione degli incentivi di produttività e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
 - coinvolgere la struttura organizzativa nelle azioni e strategie dell'Amministrazione rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
 - fornire ed aggiornare le conoscenze rispetto ai programmi di attività dell'Ente, dando una visione d'insieme di ciascuna articolazione organizzativa;
 - migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi con il proprio Responsabile di Direzione in merito agli aspetti positivi o maggiormente critici nello svolgimento del lavoro;
 - valorizzare il ruolo e il contributo dei diversi attori della struttura organizzativa;
 - fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone riguardare tutto il personale;
6. Nell'ottica del miglioramento continuo della qualità e dell'organicità dei servizi offerti al cittadino dall'ente, la misurazione e valutazione delle performance attiene a tre distinti, ancorché contigui, macro ambiti:
 - Il contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa*
 - La valutazione degli obiettivi strategici;*
 - Il Comportamento professionale e Organizzativo*
7. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
 - Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
 - il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

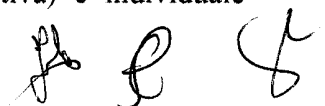
Art. 18 - Criteri generali per la valutazione

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.
2. Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.
3. Viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti. Delle scelte che sono compiute nell'ambito del processo di valutazione è data tempestiva comunicazione ai soggetti interessati e/o ai destinatari.

4. Nella valutazione si tiene adeguatamente conto dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.
5. Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi, con specifico riferimento al bonus delle eccellenze ed al premio per l'innovazione.
6. Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.
7. Non si dà corso alla erogazione delle indennità per le posizioni organizzative e per i dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi. Nel caso di avvio e sospensione di un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'Ente. Le risorse previste per il trattamento accessorio collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare sono accantonate.
8. Non si dà corso alla erogazione delle indennità per le posizioni organizzative e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 20 giorni nell'anno), infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (art. 43 CCNL 21.5.2018 - ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per le donne vittime di violenza.
9. Al dipendente che si assenti per malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime (art. 36 c. 10 lett. e) CCNL 21.5.2018).
10. Il valutatore comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione si considera effettuata o, per ciò che riguarda i dirigenti, viene trasmessa al Sindaco. Alle eventuali osservazioni e/o richieste il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha il diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della valutazione e delle sue osservazioni il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.
11. I dipendenti possono, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, presentare motivato ricorso avverso le valutazioni al Nucleo di Valutazione. I responsabili di posizione organizzativa possono nella stessa ipotesi di cui al comma precedente presentare un motivato ricorso al Sindaco.

Art. 19 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

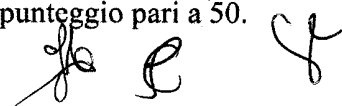
1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.
2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).



3. Il Sistema di valutazione definirà i pesi da assegnare al grado di compartecipazione al raggiungimento della performance organizzativa e della performance individuale nel rispetto dei principi di cui al precedente art. 18.
4. La consegna della scheda di valutazione finale al personale, previo completamento dell'iter di valutazione degli stessi Dirigenti/Titolari di PO da parte dell'Organo di Valutazione, deve essere preceduta da una Conferenza dei Dirigenti/Titolari di PO finalizzata ad uniformare i criteri di valutazioni.
5. Il trattamento accessorio collegato alla performance del personale viene annualmente attribuito in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:
 - al contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
 - al grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale
 - alla valutazione delle competenze professionali
6. Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari a 50.
7. Le Parti per garantire la corretta erogazione il trattamento accessorio collegato alla performance, concordano che:
 - Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate a cura dei Dirigenti/Titolari di PO ad ogni singolo dipendente;
 - Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;
8. L'accesso al premio collegato all'esito della valutazione, viene così determinato:
Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della indennità
Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% della indennità
Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% della indennità
Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% della indennità
Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% della indennità
Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70 % della indennità
Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione dello 80% della indennità
Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% della indennità
Oltre 95 punti: erogazione del 100% della indennità
9. Una quota di dipendenti pari ad un massimo del 15 %, e comunque almeno una unità per ogni singola articolazione organizzativa, accede al premio di cui all'art 69 CCNL 21.05.2018. Beneficiano di tale premio coloro che hanno ottenuto la valutazione più elevata all'interno della classe di merito più alta. (>90%).
10. Il premio è quantificato nella misura di un 30% ulteriore rispetto alla media pro capite percepita da tutto il personale dipendente.
11. Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, andranno:
opzione 1: ad integrare il premio di cui sopra
opzione 2: ad integrare il fondo dell'anno successivo.
12. Il budget destinato alla premialità di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 non viene distribuito nel caso in cui nessun dipendente abbia conseguito una valutazione <90%. L'eventuale budget non ripartito costituirà risparmio da rinviare all'anno successivo.
13. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
14. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 12 mesi continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
15. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.

Art. 20 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. L'importo dell'indennità di risultato di cui all'art. 15 CCNL 21.5.2018 verrà definito annualmente sulla base della complessità di quanto assegnato alla PO in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari a 50.



3. L'accesso all'indennità di risultato è determinato in base all'esito della valutazione nelle seguenti modalità:
Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione
Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 18 % della retribuzione di posizione
Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione
Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione
Oltre 95 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione
4. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.
5. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

CAPO VII – Sezione Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 21 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. In applicazione dell'art. 56-*ter* del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di P.L. per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 22 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada di cui all'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. L'eventuale importo di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo



finalizzati alla sicurezza urbana e stradale è determinato annualmente con la deliberazione della Giunta di cui al comma 5 dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992. L'erogazione degli stessi avviene secondo le modalità di cui all'art. 18 del presente accordo.

Art. 23 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. L'erogazione dell'indennità può avvenire trimestralmente previa attestazione del Responsabile del Servizio di Polizia Locale in ordine allo svolgimento delle attività di cui al comma 1 da parte del proprio collaboratore.

Art. 24 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) *Assistente Capo: fino a euro 500,00;*
 - b) *Assistente Scelto: fino a euro 400,00;*
 - c) *Assistente: fino a euro 300,00;*
3. L'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, previa formale attribuzione del Responsabile del Servizio di Polizia locale e sulla base delle risorse rese disponibili annualmente nell'ambito dei limiti stabiliti dal precedente art. 11, e comunque non superiore a complessivi Euro 1.000,00.
4. L'indennità non è erogabile quando il dipendente:
 - a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze esclusivamente i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
 - b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 25 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:



- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Il contingente può essere modificato annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 26 – Reperibilità

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018

Art. 27 – Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% (arrotondato per eccesso) su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato:

Personale Turnista: giorni lavorati nel mese: n. 26 di cui n. 13 turni al mattino e n. 13 turni al pomeriggio.
 L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono n. 15, ossia n. 13 + 10% (= 1,3 arrotondato a 2) e i restanti turni pomeridiani/mattutini sono n. 11 giorni.

3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
5. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
- a) *dependenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;*
 - b) *dependenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;*
 - c) *separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.*
6. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- a) *in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;*
 - b) *in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.*
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di turno e per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a

quello dello svolgimento degli stessi.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo- notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art. 28 – Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è quantificato annualmente con provvedimento dell'ente.
2. In sede di contrattazione annuale il budget finanziario da assegnare ai vari Servizi. Le parti si incontrano almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare eventuali modifiche ai budget assegnati ai diversi Servizi e le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate ed effettivamente retribuite.
4. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione con delibera di Giunta Municipale da comunicare tempestivamente alle rappresentanze sindacali.
5. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) *il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;*
 - b) *il numero complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.*

Art. 29 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti, tenuto conto della vocazione turistica del Comune, concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi all'anno, per le seguenti ragioni:
 - a) *dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;*
 - b) *dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;*
 - c) *dipendenti incaricati di posizione organizzativa*
 - d) *dipendenti impegnati in attività a carattere stagionale.*

Art. 30 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Si rinvia ad apposito regolamento.
 - a)

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 31 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità.

ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in sede accordo decentrato integrativo.

Art. 33 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto servizio per un periodo superiore a 6 mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

Art. 34 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per un periodo superiore 6 mesi continuativi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 35 – Telelavoro

1. Nel caso in cui siano attivati presso il Comune di Buggerru progetti di telelavoro si osservano le relazioni sindacali indicate nell'art. 1 del CCNL 14.09.2000.
2. Le condizioni a cui attenersi sono:
 - a) gli oneri per l'eventuale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
 - b) l'Amministrazione doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;
 - c) nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;
 - d) le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Responsabile competente provvederà a redigere e nel dovrà indicare anche i criteri di valutazione della prestazione.
3. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del dirigente responsabile del progetto, che la opererà tenendo conto delle ipotesi di all'art. 4 del CCNL Quadro 23.03.2000 e, in caso di parità di condizioni, contestualmente dei seguenti criteri:
 - a) *ordine cronologico di richiesta dei dipendenti;*
 - b) *possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere.*
 - c) *particolare condizione personale e familiare opportunamente documentata.*
4. Il lavoratore che svolge telelavoro può comunque partecipare ai compensi diretti ad incentivare la *performance*.

CAPO III – Ulteriori disposizioni e norme finali

Art. 36 – Diritto di sciopero e servizi essenziali

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:
 - a) *Servizi cimiteriali: 1 unità*



- b) Servizio stato civile: 1 unità
 - c) Servizio elettorale: 1 unità
 - d) Servizio stipendi: 1 unità
 - e) Servizio polizia locale: 1 unità;
 - f) Servizio di emergenza di protezione civile e attinenti alla rete stradale, idrica fognaria e di depurazione: 2 unità.
2. Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
 3. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Art. 37 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) 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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - c) 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 responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
 - d) 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. 38 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

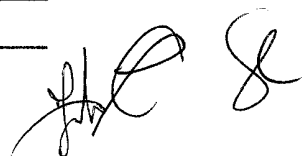
Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente _____

Componente _____

Componente _____



Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

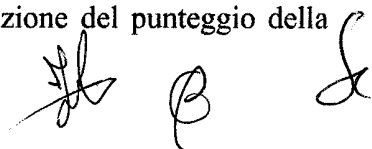
R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a cursive flourish and a final 'S'.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma entro il mese di ottobre e comunque dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione della graduatoria, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 100** – risultanze della valutazione della *performance* individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
 - Primo anno del triennio: peso 30 punti;
 - Secondo anno del triennio: peso 30 punti;
 - Terzo anno del triennio: peso 40 punti.In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle prime tra valutazioni utili disponibili.
4. Per l'ammissione alla selezione il dipendente deve possedere il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.
5. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e.mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Entro detto termine (10 gg) gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
6. La progressione economica avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. In caso di parità di punteggio fra più candidati è dichiarato vincitore il dipendente collocato nella categoria giuridica più bassa, o nel caso di medesima categoria giuridica, nel profilo economico più basso.
8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente. Per ogni settore organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della *performance* individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della *performance* individuale.



10. In caso di stabilizzazione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il Comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'H', 'B', and 'S'.