

Il giorno 10.04.2019 alle ore 11,00 presso la Sede del Comune di San Lazzaro di Savena ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo in attuazione del CCNL 2016/2018).

**La Delegazione di parte pubblica:**

F.to Anna Barbieri

**Le RSU:**

F.to Francesco Biancini  
F.to Gabriele Bilocchi  
F.to Chiara Degli Esposti  
F.to Vanes Cavazza  
F.to Debora De Virgilio  
F.to Angelo Baldi

**Le OO.SS.:**

F.to Fabiana Sergio CISL FP  
F.to Maurizio Serra FP CGIL



<b>Premessa</b> .....	3
<b>CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO</b> .....	5
<b>Art. 1 - Campo di applicazione</b> .....	5
<b>Art. 2 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate</b> .....	5
<b>Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo</b> .....	6
<b>Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</b> .....	6
<b>Art. 5 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997</b> .....	8
<b>Art. 6 - Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL)</b> .....	9
<b>Art. 7 - Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi</b> .....	9
<b>Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di p.o. e correlazione con altri incentivi\compensi</b> .....	9
<b>Art. 9 - indennità per specifiche responsabilità</b> .....	11
<b>Art. 10 - indennità condizioni di lavoro</b> .....	13
<b>Art. 11 - indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000...</b>	15
<b>Art. 12 – indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale</b> .....	17
<b>Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato</b> .....	19
<b>Art. 15 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</b> .....	20

## **Premessa**

Il 21/05/2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018.

Le novità introdotte con il nuovo CCNL (istituzione di nuove indennità, semplificazione delle regole per la costituzione del Fondo delle risorse decentrate, introduzione di una specifica sezione per la Polizia Locale, spostamento delle risorse per le posizioni organizzative dal Fondo al Bilancio, maggior enfasi sulle performances che rappresentano presupposto per il riconoscimento di premi anche differenziati e per l'attribuzione delle progressioni economiche) trovano però un ostacolo verso la loro piena applicazione, essendo ancora vigente l'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, il quale stabilisce che dal 2017 la spesa complessiva sostenuta per l'erogazione del salario accessorio non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

Nonostante il permanere di questo limite, il presente Contratto integrativo si pone l'obiettivo di sviluppare appieno le novità e le potenzialità del nuovo CCNL, per sostenere il personale con tutti gli strumenti che il CCNL mette a disposizione (riconoscimenti economici, percorsi di carriera, programmi di formazione, conciliazione vita-lavoro, welfare integrativo).

L'art. 8 comma 1 del CCNL dispone che "il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale".

Tenuto conto che il citato comma 4 dell'art. 7 rimette alla contrattazione integrativa una serie di materie che attengono anche ad aspetti non economici del rapporto di lavoro, le parti decidono, con la sottoscrizione del presente Contratto, di dare priorità alla disciplina degli istituti del salario accessorio in quanto presupposto per l'utilizzo del Fondo, e di avviare al più presto le trattative sulle altre materie per le quali gli accordi che si raggiungeranno costituiranno parte integrante del presente Contratto Collettivo Integrativo.

Si intende proseguire nella valorizzazione professionale ed economica del personale. Per corrispondere e realizzare efficacemente gli obiettivi strategici dell'ente ed in coerenza con i principi e le finalità stabilite dall'art. 49bis e 49ter del CCNL 21/5/2018, si ritiene fondamentale definire ed attuare un piano della formazione permanente volto a sviluppare le competenze professionali ed organizzative che coinvolga tutti i dipendenti, in ragione del ruolo e delle attività che ad essi vengono richieste.

Si ritiene inoltre di sviluppare percorsi di conciliazione vita/lavoro attraverso il potenziamento di forme di lavoro flessibile quali il telelavoro e lo smart working, la flessibilità oraria ed i riposi solidali. Sarà inoltre verificata la possibilità di attivare interventi di welfare integrativo a sostegno dei dipendenti e dei propri familiari, tenuto conto prioritariamente del reddito familiare.

## **CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quanto non diversamente disposto, il presente Contratto si applica dal 1/01/2018 e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti. In relazione all'ammontare del Fondo annuale, gli Accordi sull'utilizzo delle risorse decentrate possono modificare le disposizioni del presente Contratto.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività/performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Accordo annuale tra le parti.
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

### **Art. 2 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate**

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 3, 4 e 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale.
2. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesta al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
3. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

**Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo**

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 67 co. 3:
1. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) va destinato:
  - alla performance organizzativa;
  - alla performance individuale;
  - alle indennità condizioni di lavoro;
  - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
  - alle indennità per specifiche responsabilità;
  - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018;
  - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-quater del medesimo CCNL;
2. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale
3. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

**Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale è effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, che si allega al presente CCI e costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste all'art. 15 del presente Contratto integrativo.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purchè titolari di un contratto di lavoro di durata pari ad almeno 6 mesi.
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale alla percentuale oraria adottata.
4. I premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i premi correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa ed alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri:
- 5.

Categoria B: 1,0

Categoria C: 1,1

Categoria D: 1,2

6. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:
- il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore, Area);
  - Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.
7. La valutazione compete al dirigente della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega. Alla posizione organizzativa spetta la formulazione della proposta di valutazione del personale ad essa assegnato secondo le modalità previste dal Sistema di Valutazione della Performance.
8. La valutazione avviene annualmente a consuntivo. I dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, ricevono due distinte valutazioni, salvo che abbiano lavorato in una di queste per periodi inferiori a tre mesi; in tal caso avranno una sola scheda di valutazione per l'intero anno relativa al periodo più lungo.
9. In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio che tuttavia comportino una presenza annua superiore a tre mesi, l'apporto individuale del dipendente viene valutato in relazione all'attività svolta, alla qualità e alla quantità della sua effettiva partecipazione alla realizzazione degli obiettivi conseguiti e verificati<sup>1</sup>. Il premio correlato alla performance individuale tiene conto della effettiva partecipazione alla loro realizzazione.
10. Le procedure di salvaguardia e di conciliazione sono definite all'art. 5 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il cui testo è di seguito riportato:

"5. PROCEDURE DI SALVAGUARDIA E CONCILIAZIONE

5.1 Salvaguardia:

*In caso di mancato rispetto dei termini, delle fasi e/o degli adempimenti previsti dal Sistema (da parte dei rispettivi valutatori) l'Ufficio competente di ciascun Comune attiverà una procedura di sollecito, con assegnazione di un termine, e, in caso di ulteriore inerzia, con successiva sostituzione d'ufficio del valutatore. In caso di sostituzione d'ufficio la valutazione finale è di competenza del Segretario Generale.*

---

<sup>1</sup> CCNL 21/05/2018, art. 36 comma 10 lett. e) "i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b), 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.

*Di tale procedura verrà data informazione all'O.I.V. ed alle RSU e si terrà conto in sede di valutazione del valutatore. In caso di mancata attivazione della procedura di salvaguardia sopra descritta, il trattamento economico incentivante del dipendente interessato sarà rapportato ad un giudizio "perfettamente in linea con le attese".*

5.2 Procedura di conciliazione:

*Il dipendente, entro 5 gg. dalla ricezione della valutazione, può proporre ricorso al Segretario Generale in forma scritta. Il Segretario, entro 10 giorni dalla ricezione del ricorso, si esprime con proprio verbale inviato al valutato ed al valutatore. In caso di esito negativo, il dipendente può proporre ulteriore ricorso all'O.I.V. entro 5 gg. dalla ricezione del verbale, in forma scritta. L'O.I.V. esamina il ricorso e si esprime entro 20 giorni dalla ricezione, con proprio verbale inviato al valutato ed al valutatore. Delle fasi sopra descritte è data informazione alle RSU."*

**Art. 5 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997**

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
  - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
  - b) 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. L'Ente individua la disciplina delle entrate da terzi di cui al precedente comma, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate ed annualmente informa le RSU OO.SS. della quantificazione a valere sul Fondo risorse decentrate in occasione dell'accordo annuale di riparto del Fondo.
3. La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata per il 70% ai dipendenti coinvolti (di line e di staff) nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.



**Art. 6 - Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL)**

1. In applicazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, ad una quota limitata di dipendenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio del premio attribuito al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.

La percentuale di dipendenti a cui corrispondere il differenziale individuale e la maggiorazione del premio sono definite annualmente nell'accordo sul riparto, a partire dal Fondo dell'anno 2019.

2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri:

- a. Non avere conseguito sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione;
- b. Aver ottenuto nella performance individuale punteggio non inferiore a 38,5/40 in applicazione del Sistema di Valutazione vigente;
- c. Avere saldo orario positivo al termine dell'anno di riferimento.

**Art. 7 - Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi**

1. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, a partire dal 2019 si quantifica il tetto – come somma tra premi e altre forme di incentivi/compensi – in Euro 3.000 superato il quale il premio di performance organizzativa e di performance individuale sono progressivamente ridotti, fino al limite di 100,00 euro complessivi da garantirsi in ogni caso.

2. Per altri incentivi\compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 del CCNL 21/05/2018 per attività svolte in orario di lavoro, comprensive di eventuali ore di straordinario; concorrono al tetto anche i compensi individuali derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 5 del presente Contratto.

3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 6.

4. Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi\compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'Ente.

5. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite in quote di performance individuale tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione della performance individuale positiva (pari almeno all'80% del punteggio totale).

**Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di p.o. e correlazione con altri incentivi\compensi**

1. Ai sensi dell'art. 14 c. 2 del CCNL 21/5/2018, gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti esclusivamente ai dipendenti inquadrati in categoria D che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, come specificato nell'art.

13 c. 1 lett. a) e b) del richiamato CCNL.

2. A decorrere dal 2019, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione, a seguito di confronto sindacale (ai sensi art. 5 c. 3 lett. d) ed e) del CCNL 21/5/2018) dei criteri per il conferimento e la revoca degli stessi e dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità. Il confronto sarà concluso entro il mese di aprile 2019.
3. A partire dall'anno 2018, le risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono poste a carico del bilancio dell'Ente con corrispondente decurtazione del Fondo per le risorse decentrate.
4. La retribuzione di risultato individuale spettante viene calcolata rapportando la retribuzione di posizione parametrata per il punteggio conseguito nella valutazione individuale, in applicazione del sistema di valutazione della performance, alla sommatoria di tutte le retribuzioni di posizione e parametrize per i relativi punteggi.
5. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e altri incentivi\compensi percepiti nell'anno di riferimento della valutazione, l'Accordo annuale di riparto del Fondo quantifica il tetto - come somma tra retribuzione di risultato spettante e altri incentivi\compensi - superato il quale la retribuzione di risultato viene progressivamente ridotta, fino al limite di 100,00 euro da garantirsi in ogni caso.
6. Per altri incentivi\compensi sono da intendersi quelli previsti dall'art. 18, comma 1, lett. b) e lett. h) per attività svolte in orario ordinario di lavoro e cioè:
  - a. incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - b. compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - c. compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - d. compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Ai fini del calcolo del tetto, negli altri incentivi\compensi sono ricompresi anche i compensi derivanti da entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997, come disciplinata dall'art. 5 del presente Contratto.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL, in caso di riduzione strutturale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67 del CCNL. I risparmi strutturali delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato saranno destinati per il 60% all'implementazione della parte stabile

del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 15 c. 7 del CCNL 21.5.2018, il restante 40% resta a disposizione della retribuzione di posizione e risultato delle P.O.

8. In caso di risparmi non strutturali delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sarà definita, in occasione dell'accordo annuale sul riparto del Fondo, la percentuale da destinare al Fondo risorse decentrate, parte variabile, e la percentuale che resta destinata alle posizioni organizzative.

#### Art. 9 - indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di categoria B, C, e D non titolare di posizione organizzativa può essere riconosciuta un'indennità annua non superiore a 3.000,00 euro annui lordi; i criteri generali per la sua attribuzione sono oggetto di contrattazione integrativa.
2. A decorrere dal 2019 l'indennità è attribuita al personale che svolge compiti caratterizzati in maniera significativa dalle responsabilità indicate in tabella 1.

Tabella 1

N..	RESPONSABILITA'	FATTISPECIE
1	Responsabilità di unità organizzativa / Coordinamento di personale o gruppi di lavoro	Responsabilità di unità organizzativa / Incaricato del coordinamento di personale (almeno 3 unità) o gruppi di lavoro ( <i>indicare l'attività per la quale è previsto il coordinamento</i> )
2	Responsabilità di procedimento amministrativo	Responsabilità di procedimento amministrativi di particolare complessità e/o comportante rilevante responsabilità
3	Responsabilità tecnica o gestionale di attività\funzioni non proceduralizzate di particolare rilevanza	Responsabile di attività\funzioni che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e\o progetti che sono: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. presupposto per procedimenti sanzionatori, amministrativi o penali</li> <li>2. previsti da specifiche norme (es. trasparenza) o delega di funzioni previste da norme specifiche;</li> <li>3. presupposto per l'elaborazione di atti e\o documenti strategici</li> <li>4. presupposto per l'operatività dell'ente (ad esempio Incaricati Jobtime e Tutor)</li> </ol>
4	Posizioni indicate all'art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21/5/2018	Responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21/5/2018 Euro 300,00 annui

3. Relativamente agli importi, per i casi da 1 a 3 si prevede l'articolazione nelle 5 seguenti fasce:

*Tabella 2*

Fascia A	da Euro 450,00	a Euro 700,00
Fascia B	da Euro 750,00	a Euro 1.000,00
Fascia C	da Euro 1.000,00	a Euro 1.250,00
Fascia D	da Euro 1.300,00	a Euro 1.550,00
Fascia E	da Euro 1.600,00	a Euro 1.850,00

Tali fasce sono applicabili a tutte le tipologie di responsabilità e relative fattispecie sulla base di apposita pesatura dei seguenti fattori:

- ampiezza del campo di responsabilità
- complessità
- livello di autonomia.

4. Riguardo eventuali situazioni organizzative di rilievo per le quali l'Amministrazione valuti la necessità di attribuire Indennità per specifiche responsabilità di valore superiore ad Euro 1.850 e fino ad Euro 3.000 si procederà a convocazione delle parti.
5. In caso di mutamenti organizzativi rilevanti il dirigente, anche su richiesta del dipendente interessato, verifica la necessità di attribuzione o di modifica della specifica responsabilità e della relativa indennità.
6. Fino alla sottoscrizione dell'accordo annuale di riparto del Fondo risorse decentrate l'assegnazione di responsabilità che danno diritto all'indennità di cui al presente articolo avviene nel rispetto della quota di risorse a tal fine destinate nell'ambito dell'accordo sul riparto del Fondo dell'esercizio precedente.
7. Il conferimento dell'incarico avviene, previa quantificazione della fascia di indennità spettante, con determinazione dirigenziale sulla base dei criteri di cui ai commi 1-3, comunicato preventivamente alle RSU e OO.SS. per i riflessi sul riparto del Fondo. Si conferma in prima applicazione la scheda di valutazione prevista dal precedente CCDI, prevedendone la revisione periodica. La prima revisione sarà effettuata entro il 2020.
5. Per la verifica della corretta applicazione dei criteri di cui ai commi 1-3 e nel rispetto delle risorse a tal fine destinate nell'ambito dell'accordo di riparto del Fondo, saranno inviati alle RSU e OO.SS. report semestrali relativi agli incarichi in essere.
6. L'indennità per specifiche responsabilità compete nella stessa misura di spettanza degli assegni, con esclusione degli eventuali periodi di distacco o aspettativa, congedi, ecc. e con esclusione dei periodi di assenza continuativa superiore a 30 gg. (escluse le ferie).

7. L'indennità viene attribuita solo fino al mantenimento delle responsabilità di cui alla tabella 1. In caso di trasferimento temporaneo delle funzioni ad altri dipendenti per assenza prolungata, l'indennità verrà erogata in modo proporzionale alla effettiva presenza in servizio.
8. Le parti concordano sull'esigenza di effettuare una ricognizione finalizzata alla verifica della corrispondenza delle indennità per specifiche responsabilità in essere rispetto ai criteri definiti.

**Art. 10 - indennità condizioni di lavoro**

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e/o implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti (1 euro - 10 euro).
2. A decorrere dal 1/01/2019 (o dal mese successivo alla sottoscrizione del CCI), i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
3. Alla luce delle modalità organizzative adottate nell'ente per lo svolgimento delle attività, l'indennità condizioni di lavoro viene erogata al personale che svolge le seguenti prestazioni:

Tabella 3

<b>fattispecie - condizione di lavoro</b>	<b>profili/posizioni lavorative</b>	<b>importo giornaliero</b>
svolgimento attività fisicamente usurante da parte di collaboratori scolastici addetti alla somministrazione refezione scolastica in condizioni o con uso di attrezzature disagiati	collaboratori scolastici che somministrano la refezione	<b>1,00</b>
svolgimento di attività disagiata in quanto fisicamente usurante di spostamento contenitori pesanti o ingombranti dell'archivio cartaceo con utilizzo di scale	personale amministrativo di cat. B o C addetto all'archivio cartaceo	<b>1,00</b>
svolgimento di attività disagiati in quanto fisicamente usuranti di tecnico - caposquadra - operaio con utilizzo di attrezzature ed apparecchiature e svolgimento di attività che comportano rischi per la salute quali installazione, conduzione e riparazione impianti, uso e manutenzione strumenti ed arnesi di lavoro o macchine operatrici complesse	Personale tecnico od operaio	<b>Orario su 6 gg: 2,60</b> <b>Orario su 5 gg: 3,00</b> <b>Part time in proporzione</b>



svolgimento di attività fisicamente usuranti svolte presso il centro produzione pasti in condizioni disagiate per l'impiego di strumenti, attrezzature ed apparecchiature e svolgimento attività tecnico manuali, movimentazione merci ed utilizzo impianti comportanti rischi per la salute	Personale addetto al centro produzione pasti	<b>3,30</b>
svolgimento di attività disagiate presso il Cimitero Comunale psicologicamente usuranti in relazione al tipo di utenza e svolgimento di attività che comportano rischi per la salute quali installazione, conduzione e riparazione impianti, uso e manutenzione strumenti ed arnesi di lavoro o macchine operatrici complesse	Personale tecnico di cat. B o C che lavora presso il Cimitero Comunale	<b>2,60</b>
svolgimento attività di ricevimento del pubblico svolta per almeno 30 ore settimanali, compreso il sabato ed almeno un pomeriggio alla settimana, e che comporta disagi psico fisici all'operatore in relazione all'assistenza diretta prestata agli utenti	Personale di cat. B, C o D addetto al ricevimento del pubblico alle condizioni specificate (Centralino, Demografici, Mediateca, PM non impiegati in attività esterna)	<b>Orario su 6 gg: 1,30</b> <b>Orario su 5 gg: 1,60</b> <b>Part time in proporzione</b>
articolazione oraria che incide negativamente sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in quanto prevede 2 fasce orarie con intervallo superiore a 3 ore - effettuazione rientro pomeridiano per il collettivo con inizio alle ore 17.30 in giornata di turno mattutino	Rientro pomeridiano per il collettivo con inizio alle ore 17.30 da parte dell'insegnante /educatore non turnista che ha svolto attività lavorativa solo nel mattino	<b>3,00</b>
articolazione oraria che incide negativamente sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in quanto comporta che il servizio sia reso su 3 fasce orarie giornaliere o 2 fasce con intervallo superiore a 3 ore o in fascia serale o al sabato o domenica - assistenza organi istituzionali (Consiglio, Commissioni consiliari, Commissioni, Matrimoni) prestata a partire dalle 18 o nella giornata del sabato o domenica)	Personale in servizio per assistere ai lavori del Consiglio Comunale, delle Commissioni Consiliari, altre Commissioni o Matrimoni, a partire dalle 18 o nella giornata di sabato o domenica	<b>5,00</b>
Articolazione oraria che incide negativamente sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in quanto comporta che il servizio sia reso su 3 fasce orarie giornaliere o 2 fasce con intervallo superiore a 3 ore o in fascia serale o al sabato o domenica - svolgimento attività durante manifestazioni ricreative, commerciali, culturali, sportive, ecc. che si tengano o protraggano oltre le ore 20 o nella	Personale di cat. B, C o D in servizio durante lo svolgimento di manifestazioni ricreative, commerciali, culturali, sportive, ecc. che si tengano o protraggano oltre le ore 20 o nella	<b>5,00</b>

tengano o protraggano oltre le ore 20 o nella giornata del sabato o domenica	giornata del sabato o domenica	
svolgimento attività comportanti rischi per la salute da parte degli assistenti di base o coordinatori che operano a stretto contatto con l'utenza ed eseguono operazioni tecnico manuali di tipo specialistico che richiedono specifica abilitazione	Assistenti di base ed operatori socio assistenziali e relativi coordinatori, di categoria B e C	<b>1,60</b>
svolgimento attività comportanti rischi per la salute da parte degli assistenti sociali nell'ambito delle relazioni dirette con l'utenza del servizio, quali visite domiciliari presso utenti a rischio (tossicodipendenti, handicap adulto, ecc.)	Assistenti sociali di categoria D	<b>1,60</b>
svolgimento di attività di Agente Contabile per importi annui risultanti dal rendiconto presentato di importo compreso tra Euro 1.000 ed Euro 20.000	Personale incaricato delle funzioni di Agente contabile	<b>1,03</b>
svolgimento di attività di Agente Contabile per importi annui risultanti dal rendiconto presentato di importo pari o superiore ad Euro 20.001	Personale incaricato delle funzioni di Agente contabile	<b>1,55</b>
articolazione oraria che incide negativamente sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in quanto comporta che le insegnanti/educatrici che svolgono servizio ordinario -non in turno- nell'arco orario tra le 7,30 e le 16,30, alternano servizi mattutini e pomeridiani con cadenza settimanale e con modalità flessibile secondo il modello organizzativo in vigore dall'anno scolastico 2019-20	Insegnanti/Educatori che prestano servizio in modalità alternata settimanalmente e non in turno	<b>Importo orario 1,17  (pari a 7,20 giornalieri su un teorico di 6 ore)</b>

4. In occasione dell'accordo annuale sul riparto del fondo le parti verificheranno la possibilità di modificare il presente articolo incrementando gli importi definiti nella precedente tabella.

**Art. 11 - indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000.**

11.1 Indennità di reperibilità

- In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2019 o dal mese successivo alla sottoscrizione del CCI, qualora l'ente ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 del CCNL può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella 4:

tabella 4

Servizi mensili	Fascia	Valore per 12 ore
Fino a 6	Fascia ordinaria	<b>10,33</b>
Da 7 a 9	Fascia extra 1	<b>12,50</b>
Dal 10° e oltre	Fascia extra 2	<b>13,00</b>

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14/09/2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. In via transitoria, per i servizi esistenti e che operano secondo i criteri stabiliti per la reperibilità si fa riferimento al corrispondente articolo del CCDI 2005.

#### 11.2 Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in



prestabilite articolazioni orarie giornaliera. 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, compresa tra il 40% e il 60%, in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
6. In via transitoria, per i servizi esistenti e che operano secondo i criteri stabiliti per l'articolazione in turni si fa riferimento al corrispondente articolo del CCDI 2005.

#### **Art. 12 – indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale**

1. A decorrere dal 1 gennaio 2019 (o dal mese successivo alla sottoscrizione del CCI), al personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL

21/05/2018 il cui importo è determinato entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL (Euro 1,00 – Euro 10,00).

2. L'indennità di cui al comma 1 spetta al personale di categoria C e D destinato a servizio esterno con disposizione di servizio o ordine di servizio del Comandante o suo delegato.
3. L'indennità di cui al comma 1 non spetta al personale di categoria C e D comandato in servizi:
  - a. presso la sede del Comando;
  - b. fuori dalla sede del Comando, ma non in servizi esterni, ovvero all'interno di altre strutture comunali od istituzionali (es. conferenze, educazione stradale, sopralluoghi);
  - c. che effettua consegna e/o ritiro atti, firma documenti dell'amministrazione, attività presso il poligono di tiro, attività di cerimoniale (gonfalone), ecc.
4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente le fattispecie di rischio e disagio a cui è esposto il personale comandato in servizi esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21.05.2018
  - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 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 condizioni di lavoro di cui all'art. 10 del presente CCI;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.

7. L'assegnazione del personale ai servizi esterni per i quali compete l'indennità di cui sopra avviene mediante registrazione dei nominativi e dei servizi assegnati sul software apposito in uso presso il Comando; l'inserimento dei dati, gli eventuali aggiornamenti e le relative verifiche per assicurare correttezza all'erogazione dei compensi rientrano nella competenza del Comandante del Corpo o suo delegato.
8. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:
  - a. disagio: viene valutato il disagio connesso allo svolgimento di attività esterna in via continuativa e prevalente, tenuto conto dei fattori di stress relazionale legati al rapporto con utenza critica, a forte componente di pressione e tensione psicologica e aggressività anche fisica
  - b. rischio: viene valutata l'attività esposta in modo diretto e continuativo ai seguenti rischi:
    - esposizione ad agenti climatici, chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico
    - esposizioni a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni o traumi;



- esposizione al rischio di infortuni per guida/uso di auto/motoveicoli e/o di incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio;
- maneggio valori: durante i servizi esterni può essere prestato anche un servizio di maneggio di valori (riscossione tramite bollettario di sanzioni amministrative).

L'indennità viene erogata al personale che svolge le seguenti prestazioni:

tabella 5

Attività/prestazione	Importo giornaliero indennità servizio esterno
Prestazione lavorativa svolta in servizi esterno in turno ordinario mattutino pomeridiano o serale.	<b>Euro 3,50</b>

9. In occasione dell'accordo annuale sul riparto del fondo le parti verificheranno la possibilità di modificare il presente articolo incrementando gli importi definiti nella precedente tabella.

#### **Art. 13 - Indennità di funzione del personale di Polizia Locale**

1. A decorrere dal 2019, al personale della Polizia Locale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la previsione dell'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità viene corrisposta negli importi, con le modalità ed i criteri di cui all'art. 9 del presente Contratto relativo alle indennità per specifiche responsabilità.
3. Il Dirigente, sentito il Comandante, individua i collaboratori che sono incaricati da compiti di significativa responsabilità con la scheda di cui all'art. 9.

L'indennità di funzione:

- 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 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 12 del presente CCI;
- d. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con l'indennità di specifica responsabilità di cui all'art. 9 del presente CCI.

#### **Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per

lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. 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 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Dopo il primo anno di applicazione del presente articolo le parti si incontrano per la verifica della corretta applicazione e dell'eventuale destinazione delle specifiche risorse.

#### **Art. 15 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. L'art. 16 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che, nel limite delle risorse disponibili, le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa verificata attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione vigente nell'Ente.
2. Tenuto conto di quanto disposto dal CCNL 21/05/2018, per l'anno 2019 e successivi le nuove progressioni economiche sono attribuite sulla base dei seguenti criteri.
3. Partecipano alla selezione per la progressione economica orizzontale tutti i dipendenti dell'Ente in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato in essere al 1 gennaio dell'anno oggetto della selezione (compresi comandi in uscita e distacchi nell'interesse dell'Ente distaccante), ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
  - b. con una permanenza pari a 4 anni che, nel primo anno di applicazione (2019) viene aumentata a 7 anni, e con almeno gli ultimi 3 anni svolti nell'Ente, con riferimento al 1 gennaio dell'anno oggetto di selezione; ai fini del possesso del requisito dell'anzianità, si considera anche il periodo lavorato nell'Ente a tempo determinato, nel medesimo profilo e categoria.

- c. che abbiano conseguito nel triennio precedente un punteggio medio pari o superiore a 32/40 al “fattore 2” della scheda di valutazione della performance individuale (competenze professionali e comportamenti lavorativi e/o organizzativi)
4. Sulla base della documentazione agli atti e dei criteri di cui al presente articolo, per ogni dipendente viene calcolato il punteggio medio relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente (in presenza di più valutazioni infrannuali, viene calcolata prima la media del punteggio annuo e poi la media del triennio).
5. Al fine di eliminare la formula di normalizzazione del precedente accordo, i punteggi medi così calcolati sono accorpati nelle fasce di cui alla seguente tabella 6:

tabella 6

<b>MEDIA PUNTI TRIENNIO</b>		
<b>Fascia</b>	<b>Da punti</b>	<b>A punti</b>
<b>1</b>	40,00	38,50
<b>2</b>	38,49	37,00
<b>3</b>	36,99	35,50
<b>4</b>	35,49	34,00
<b>5</b>	33,99	32,00

6. Successivamente viene predisposta una graduatoria per ciascuna categoria giuridica, ordinata per fascia crescente. La progressione si attribuisce a partire dal primo dipendente della prima fascia di ciascuna categoria, in misura proporzionale e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dall’Accordo annuale sul riparto del Fondo. A parità di fascia, la progressione viene attribuita in base alla maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza e, in caso di parità, sulla base della maggiore età anagrafica. In ogni caso non si riconoscono progressioni a dipendenti con punteggi medi inferiori a 32 punti.
7. La predisposizione degli elenchi inizia al termine dell’annuale valutazione della performance individuale (giugno) e si conclude entro il mese di novembre; l’elenco è finalizzato esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni annualmente stabilite; esaurita la procedura, l’elenco non produce più alcun effetto.
8. Tenuto conto della disponibilità delle risorse di parte stabile del Fondo, l’Accordo annuale sul riparto delle stesse definisce gli importi da destinare alle nuove progressioni economiche. L’Accordo stabilisce inoltre la

decorrenza delle nuove progressioni che non potrà mai essere antecedente al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'Accordo medesimo.

Casi particolari:

- a. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.
- b. La mancanza della valutazione annuale per assenze dal servizio superiori a nove mesi dovute a terapie salvavita, ricovero ospedaliero, congedo di maternità o congedo parentale, influisce nel primo anno successivo di attribuzione delle progressioni. A partire dal secondo anno, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

Dopo il primo anno di applicazione del presente articolo le parti si incontreranno per la verifica del risultato prodotto dai sopra indicati criteri.

\* \* \* \*

Successivamente alla stipula del contratto integrativo le parti procederanno al confronto/contrattazione sulle materie di seguito elencate:

1. Limite annuo delle ore da confluire in banca ore
2. Piani di welfare integrativo
3. Telelavoro – Smart working
4. Verifica dei criteri generali sul sistema di valutazione della performance
5. Regolamento incentivi funzioni tecniche
6. Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
7. Elevazione contingenti part time
8. Criteri per individuazione fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
9. Modalità operative delle prerogative sindacali

\* \* \* \*

San Lazzaro di Savena, 10.04.2019

**La Delegazione di parte pubblica:**

F.to Anna Barbieri

**Le RSU:**

F.to Francesco Biancini  
F.to Gabriele Bicchocchi  
F.to Chiara Degli Esposti  
F.to Vanes Cavazza  
F.to Debora De Virgilio  
F.to Angelo Baldi

**Le OO.SS.:**

F.to Fabiana Sergio CISL FP  
F.to Maurizio Serra FP CGIL