

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI CEFALÙ
(ACCORDO SOTTOSCRITTO IN DATA 30/04/2019)
Triennio 2019/2021**

In data 20/12/2019, alle ore 10,30, presso il Comune di Cefalù, è avvenuto l'incontro della Delegazione Trattante tra :

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del
Segretario Generale Dott.ssa Maria Rosaria Sergi
Dott.ssa Giuseppina Costantino – Componente
Rag. Concetta Annamaria Forte – Componente

[Handwritten signatures]

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL

Sig. _____

CISL FP

Sig. BADALÀ SALVATORE

UIL FPL

Sig. GIOVANNI AGNISI

CSA Regioni Autonomie Locali

Sig. CANNARA GIANLUCA

RSU Aziendale

Sig. AQUILA VINCENZA

Sig. PATTI TERESA

Sig. PASSATA SALVATORE

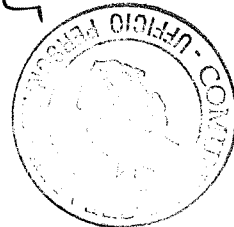
Sig. CURCIO GIUSEPPE

Sig. STRAZZERA ANTONINO

Sig. CASALICCHIO GIUSEPPE

Sig. _____

[Handwritten signatures]



Premesso che:

- ✓ Con deliberazione di Giunta Municipale n.220 del 09.10.2018, è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica ai sensi delle disposizioni contenute al Titolo II del CCNL 21 maggio 2018 del personale Comparto Funzioni Locali (disciplinanti i sistemi di relazioni sindacali articolati nei seguenti nuovi modelli relazionali: partecipazione (informazione e confronto) e contrattazione integrativa), destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CCDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;
- ✓ Con deliberazione di Giunta Municipale n.271 del 12/12/2018, l'organo esecutivo forniva alla delegazione trattante gli indirizzi prodromici al negoziato;
- ✓ In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali che ha novellato la materia prevedendo nuovi istituti ed una parziale modifica di quelli previgenti;
- ✓ Con nota prot. Nr.44254 del 13/12/2018 venivano convocate le OO.SS. e la RSU per l'avvio del negoziato;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

- ✓ In data 19/12/2018 avveniva il primo incontro tra le parti che si concludeva con rimando a successiva data, a seguito di proiezione economica in funzione delle indennità definite con il presente contratto collettivo integrativo.
- ✓ In data 30/04/2019 è stata convocata la riunione sindacale per la definizione della contrattazione avviata il 19/12/2018 e sottoscritto l'accordo definitivo.
- ✓ in data 06/12/19, con nota prot. n. 47471, il Presidente della delegazione di parte pubblica, Dott.ssa Maria Rosaria Sergi, ha trasmesso, ai sensi dell'ex art. 5 del C.C.N.L. 01/04/1999, ora art. 8 del CCNL 2016-2018 l'ipotesi di accordo, la relazione illustrativa tecnico - finanziaria, il FMS personale dipendente per l'anno 2019 e i relativi atti a supporto- al Presidente del Collegio dei Revisori del Conti di questo Comune per procedere al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e per la relativa certificazione degli oneri;
- ✓ in data 09/12/2019, con nota acclarata al protocollo generale dell'Ente in data 10/12/2019 e registrata al nr.47626, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in merito all'evoluzione del procedimento del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2019 e ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art.40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001);
- ✓ la Giunta Municipale, con deliberazione n. 289 del 13/12/2019, immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.I. di suddivisione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 per il personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato e di sottoscrizione del C.C.I. parte normativa triennio 2019/2021, il cui accordo è stato raggiunto il 30/04/2019.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)



Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett.

h, CCNL 2018)

Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 14 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Art. 18 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Art. 19 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Art. 20 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari

di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

Art. 22 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 24 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

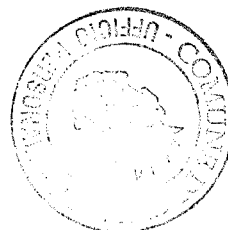
Art. 25 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

Art. 26 Buoni Pasto

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cefalù con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione - Materie

1. Il presente CCI ha durata triennale ed ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e avrà efficacia annuale sia per la parte normativa, sia per la parte economica.

Il presente CCI si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL del 21/05/18, che sono oggetto di contrattazione integrativa, elencate di seguito:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;



- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

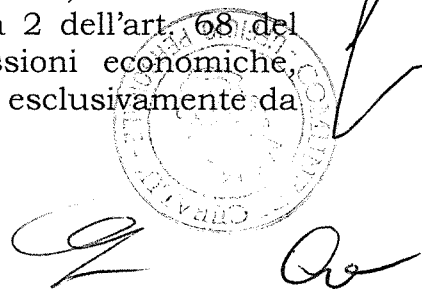
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nel medesimo anno alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

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



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

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

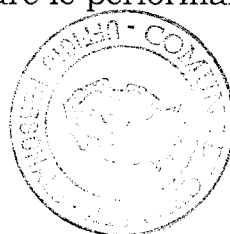
1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, dell'art. 68 del CCNL 21.05.18 sono destinate agli utilizzi previsti dal comma 2 del medesimo articolo.

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici per premi collegati alla performance la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lett. c), d), e) e f) del comma 2, dell'art. 68 del CCNL 21.05.18, con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge o da vincoli di destinazione.

2. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinata alla performance individuale.
3. Si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.

Tali risorse sono ripartite come segue:

- Compenso per erogazione della performance individuale: quota del 30% delle risorse variabili del fondo;
 - Compenso per erogazione della performance organizzativa e della maggiorazione della performance individuale: quota del restante delle risorse variabili del fondo e residuo utilizzi risorse stabili.
4. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.18, è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance organizzativa attribuiti al personale con valutazione nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione.
 5. Per il triennio del presente contratto tale maggiorazione è attribuita al 20% del personale interessato dai processi di valutazione, con arrotondamento all'unità superiore.
 6. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuito secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti con valutazione nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione in base ai seguenti criteri:
 - a) Valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti di pari merito utilizzando la valutazione della performance organizzativa dell'anno di riferimento;
 - c) In caso di ulteriore parità verrà stilata una ulteriore graduatoria prendendo in esame la valutazione della performance dell'anno precedente all'anno di riferimento, procedendo andando a ritroso negli anni fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
 7. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.05.18 e sottratte le relative somme da destinare ai sensi dei commi 4 e 5, il complesso delle risorse destinato a premiare le performance viene suddiviso secondo le seguenti modalità:



- a) Il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso.
Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla percentuale lavorativa a base contrattuale e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di servizio;
- b) Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

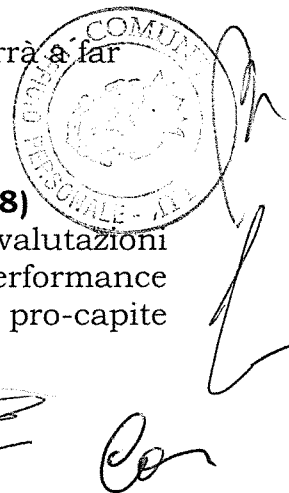
Categoria	Parametro
A	1,10
B	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati dando luogo ad un valore complessivo;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato del precedente punto b) si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
8. Le risorse individuate annualmente per la performance sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 70% in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione;
- b) per il 30% in base alle valutazioni della performance individuale anch'essa come individuata dal vigente sistema di valutazione della performance.
9. Prima di procedere all'effettiva erogazione del premio relativo alla performance (individuale e organizzativo), a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti, se tali assenze superano gg.30 nell'anno di riferimento. L'importo dell'eventuale decurtazione è calcolato facendo riferimento all'anno solare. Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.
10. Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione dei premi viene effettuata proporzionalmente alla prestazione lavorativa, agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno l'erogazione dei premi viene corrisposta in funzione dei mesi di servizio prestati nell'anno.
11. L'applicazione dei criteri di cui al presente articolo del CCDI avverrà a far data dall'01/01/2019.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, che si aggiunge al premio collegato alla performance individuale, è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite



dei premi di performance organizzativa con valutazione nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione.

2. Per il triennio del presente contratto tale maggiorazione è attribuita al 20% del personale interessato dai processi di valutazione, con arrotondamento all'unità superiore.
3. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuito secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti con valutazione nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione in base ai seguenti criteri già detti all'art. 5, comma 6 del presente contratto decentrato integrativo.
4. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione rientri nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione.
5. L'applicazione dei criteri di cui al presente articolo del CCDI avverrà a far data dall'01/01/2019.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria ed in funzione delle somme stanziare annualmente nel CCI parte economica.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data dell'1° gennaio dell'anno precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto e le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede.
Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:
Tipo di attività

a) Prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri

- veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (Autista mezzi complessi, Autista, ecc.);*
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da rimozione o seppellimento salme (custode cimiteriale ove le mansioni sono effettivamente espletate)*
 - c) Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione agli impianti di depurazione (Conduttore d'impianti, Ufficiale tecnico perito chimico, ecc).*
 - d) Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di giardinaggio e dall'impiego di antiparassitari, nonché prestazioni rese nel settore delle manutenzioni edili e stradali ed idrauliche mediante uso di attrezzature meccaniche e/o elettriche. Prestazioni che comportano esposizione diretta, sistematica ed abituale a rischi derivanti dall'adibizione a fotoriproduttori;*
 - e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione nelle cucine;*
 - f) Prestazioni lavorative che comportano esposizione diretta e continua a rischi connessi a lavori su impianti elettrici a media e bassa tensione (Assistente tecnico elettricista, Elettricista impianti aerei a media tensione).*
 - g) Prestazioni connesse a rischi dovuti all'uso di veicoli o di percorsi appiedati in ambito cittadino o fuori di esso per l'espletamento di attività di notifiche, nonché attività di carico, trasporto, scarico e sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento degli uffici o comportanti commissioni all'esterno della casa comunale (es. prelievo e consegna corrispondenza presso istituti di credito ed ufficio postale, ecc);*
 - h) Attività lavorative che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici, con esclusione del personale dell'area della vigilanza.*

Importo indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività

Euro

2,00

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

Addetti all'erogazione di servizi con una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione)

Euro

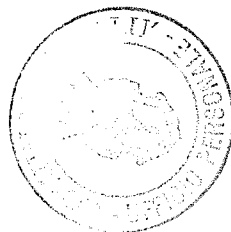
2,00

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 0,01 a euro 200,00

importo indennità... 1,00

euro



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

da euro 200,01 a euro 2.000,00
1,50 euro
da euro 2.000,01 in su
euro

importo indennità...
importo indennità... 2,00

5. Gli importi annui di cassa sono desumibili e trovano convalida nell'atto di approvazione dei rendiconti degli agenti contabili relativi all'anno, come da D.Lgs. 267/2000 artt. 93 e 233.

6. Il responsabile di settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente, sotto la propria responsabilità, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valore.

7. Le parti prendono atto che l'attuazione della nuova disciplina abbia decorrenza dall'01.01.2019.

8. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata l'indennità pari ad euro 4,00.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

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

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta, nella misura di euro 1.000,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;

b) responsabilità di tutte procedure di lavoro a rilevanza interna di un ufficio determinato o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta, nella misura di euro 2.000,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;

b) responsabilità di tutte procedure di lavoro a rilevanza interna di un ufficio determinato o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta, nella misura di euro 3.000,00 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;

b) responsabilità istruttorie di particolare complessità, anche a rilevanza esterna, che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, previa identificazione con disposizione di servizio ad hoc degli incarichi rilevanti validi ai fini della corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità.



Art. 10

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite risorse in base alla disponibilità di bilancio.
2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi, sempre in funzione della disponibilità di risorse in bilancio:
 - a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno 3 figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 12.000,00;
 - b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 12.000,00;
 - c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
 - d) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
 - e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

Art. 11

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Secondo il disposto di cui all'art. 24 del CCNL si individuano le seguenti aree di pronto intervento, per le quali è istituito il servizio di pronta reperibilità:

- Servizi di Polizia Locale e Parcometri;
- Cimitero Comunale;
- Servizi Tecnici;
- Servizi Sociali;
- Protezione Civile.

Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese.

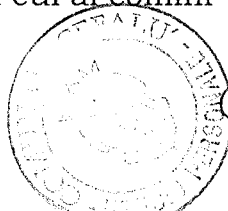
L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 12,00 lordi per 12 ore al giorno, in presenza di:

- a) situazioni di cui al comma 2;
- b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: 1 gennaio, 24, 25 e 31 dicembre, festa Patronale e tutte le festività infrasettimanali.

3. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

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



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

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di posizione e di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di posizione e di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) indennità di vigilanza;
 - b) compensi Istat;
 - c) compensi per lo straordinario elettorale le cui risorse vengono acquisite dai competenti soggetti istituzionali;
 - d) compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale;
 - e) compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
 - f) compensi previsti per il personale dell'area di vigilanza per lo svolgimento prestazioni atte a garantire attività e iniziative di carattere privato;
 - g) gettoni di presenza ex art. 24 del D.P.R. 223/1967 per le funzioni di segretario di Commissione Elettorale Circondariale;
 - h) incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - i) compensi professionali degli avvocati le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - j) compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - k) compensi relativi a progetti di recupero evasione tributi;
 - l) spese del giudizio tributario liquidate a favore dell'Ente locale, se assistito da propri dipendenti;
 - m) ogni altro compenso previsto espressamente da disposizioni legislative

<i>incentivi di legge previsti dal contratto 21.05.18 art. 18, c. 1, lett. h</i>	<i>Abbattimento indennità di risultato</i>
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

Art. 13

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

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 8 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con articolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il 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
- 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. 14

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
 - esigenze di stagionalità.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 15

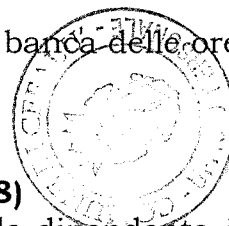
Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n.60 ore.

Art. 16

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Per tutti i dipendenti viene generalizzato l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.



Handwritten signatures and initials on the right margin of the document.

4. La flessibilità giornaliera prevede un'entrata posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria prevista al comma 5 del presente articolo, con corrispondente uscita al fine di osservare l'ordinario orario di lavoro. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, nella fascia che va dalle ore 9.00 alle ore 13.00.

5. Il personale dipendente full-time del Comune di Cefalù effettuerà il seguente orario di lavoro:

Lunedì-Martedì-giovedì-venerdì dalle ore 7,30 alle ore 14,00;

Mercoledì dalle ore 7,30 alle ore 14,00 e dalle ore 14,30 alle ore 18,00.

Stabilire che gli orari di servizio in turnazione continueranno ad essere stabiliti dal Responsabile dei Servizi garantendo comunque una programmazione mensile. Stabile che per il personale esterno adibito a servizi non in turnazione l'orario di entrata sarà per tutti alle ore 7,00.

Le parti convengono che relativamente all'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 17

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- servizi che prevedano ore di attività regolate a turni orari di lavoro (Parco della Rocca, Teatro, bagni pubblici, cimitero);
- in genere, servizi legati ad attività stagionali

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 18

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

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, non è elevato per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

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

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici.

Art. 20

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 21

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di

P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

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

Si rimanda al sistema di valutazione vigente.

Art. 22

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

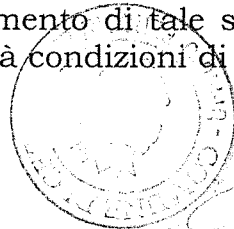
1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 12.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 23

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza, come individuati con disposizione del Responsabile di Settore.
L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa" e giornaliera, e risultanti dalle relazioni di servizio a consuntivo.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis "Indennità condizioni di lavoro" del Contratto.
3. La misura dell'indennità è fissata in euro 2,00 giornalieri



4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 24

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

La misura dell'indennità è fissata in euro 2.500,00 annui lordi per le categorie C e in euro 3.000,00 annui lordi per le categorie D, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 25

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018, nell'ambito del Fondo Risorse e nel rispetto dei limiti di cui ai commi 6 e 7 dello stesso art. 67 CCNL 21.05.18.

Art. 26

Buoni Pasto

I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti, avranno diritto ad usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite buoni pasto. I buoni pasto vanno erogati anche per le attività che si svolgono in modo ordinario nel pomeriggio se il lavoro straordinario viene svolto nella mattinata.

Uguale opportunità viene data al dipendente impegnato in progetti di produttività o progetti finalizzati al miglioramento dei servizi, o comandato in straordinario o impegnato in adempimenti obbligatori cui non può esimersi, e comunque nel caso in cui, per le ipotesi dette, si effettui rientro pomeridiano uguale o superiore a tre ore.

Il buono pasto deve essere erogato anche nel caso di attività di formazione svolte per conto dell'Ente in sede o fuori e a seguito dichiarazione del dipendente ad averne diritto nel rispetto dei vincoli orari dettati dal CCNL.

Eventuali permessi orari non pregiudicano il diritto al buono pasto.

Il personale in posizione di comando riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.

Il valore del buono pasto è di euro 7,00.



Com

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti a titolo esaustivo:

□ gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);

□ gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

□ i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

□ gettoni di presenza ex art. 24 del D.P.R. 223/1967 al dipendente con funzioni di segretario della Commissione Elettorale Circondariale;

□ i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

□ il lavoro straordinario per turni di protezione civile in occasione di calamità naturali, con costi a carico della Regione o per fronteggiare eventi eccezionali e imprevisti.

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

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

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio sono utilizzati i seguenti criteri:

- a) *risultanze delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (media del triennio precedente);*
- b) *esperienze maturate negli ambiti professionali di riferimento anche tenendo conto degli incarichi di Posizione organizzativa, soprattutto per le categorie inferiori a D;*
- c) *competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi organizzati o autorizzati dall'Ente.*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.



Cor

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assumono rilievo le voci a), b) e c) del comma 1 del presente articolo.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 8 lavorativi per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.



[Handwritten signatures and initials]

Con.