



COMUNE DI CROSIA

(Provincia di Cosenza)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEFINITIVO (CCDI) DEL
PERSONALE DIPENDENTE
PER L'ANNO 2021.**

91

1

[Handwritten signatures in blue ink]

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **ventuno (21)** del mese di **dicembre** alle ore 10,30 presso il Municipio di Crosia, si è riunita la Delegazione trattante, regolarmente convocata, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Definitivo (CCDI) per l'anno 2021. Sono presenti:

Per la delegazione di parte pubblica:

- il Dr. Filippo Arcuri, Segretario generale in qualità di Presidente;
- la Dott.ssa Simona Curia, Funzionario Finanziario, Responsabile del Settore Finanziario - Ufficio personale, componente;
- la Dott.ssa Irene Petti, Istruttore Direttivo, Responsabile del Settore Amministrativo, componente;
- l'Arch. Luigi Lepera, Istruttore Direttivo, Responsabile del Settore Tecnico, componente.

Per la delegazione di parte sindacale:

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), nelle persone dei Sigg.:

- ALOISIO Marcello
- ATTADIA Mario
- CALABRÒ Antonio
- MADEO Filippo

le OO.SS. territoriali di comparto nella persona di:

- CALABRÒ Antonio, delegato, in rappresentanza dell'organizzazione sindacale CISL FP;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato C.C.D.I. definitivo del personale dipendente del Comune di CROSIA (Provincia di Cosenza) per l'anno 2021.

2

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 Progressioni economiche (art. 16 CCNL 21.05.2018)
- Art. 6 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.05.2018)
- Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.05.2018)
- Art. 8 Indennità per front- office, gestione immobili e rapport con esterni
- Art. 9 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 21.05.2018)
- Art. 10 Indennità di turno (Art. 23 CCNL 21.05.2018)
- Art. 11 Indennità orario notturno, festivo, notturno festivo
- Art. 12 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizioni organizzative
- Art. 13 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 21.05.2018)
- Art. 15 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21.05.2018)
- Art. 16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 21.05.2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 17 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.05.2018)
- Art. 18 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 21.05.2018)
- Art. 19 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 20 Riepilogo destinazione risorse

Allegato A – Criteri selezione progressioni nella categoria

- 1. Requisito periodo minimo di anzianità
- 2. Schede di valutazione.
- 2. Criteri di valutazione

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

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

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Crosia 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 CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

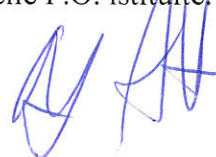
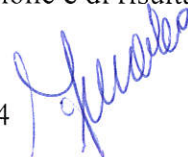
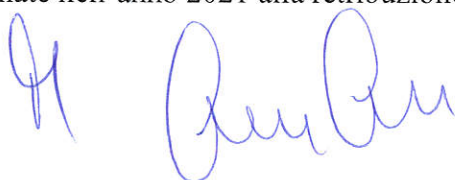
Art. 3 Durata – Revisione

1. Il presente CCDI ha validità per l'anno 2021.
2. 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.

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 nell'anno 2021 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 gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

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

Art. 5

Progressioni economiche (Art 16 del CCNL 21.05.2018)

1. A norma dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, 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, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Categoria	N. dipendenti che potrebbero progredire	N. dipendenti destinazione progressione	Importo destinato
A	0	0	0,00
B	7	3	2.510,00
C	2	1	730,00
D	1	1	1.700,00
TOTALE	10	5	<u>4.940,00</u>

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate alla produttività.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico e salvo diversa indicazione delle parti.

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

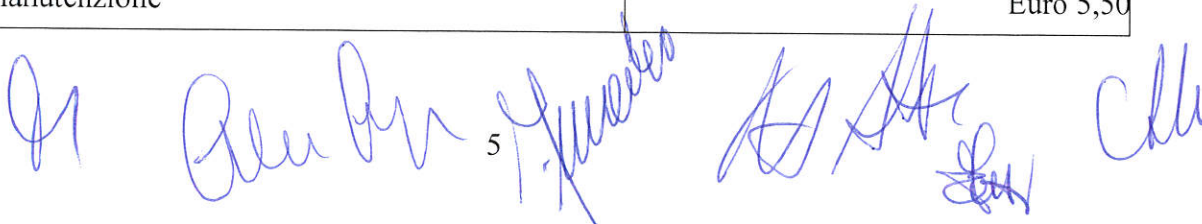
Art. 6

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL 21.05.2018)

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	Importo indennità
Guida di veicoli per il trasporto di persone	Euro 5,50
Lavori di manutenzione	Euro 5,50

 5

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.

Tipo di attività	Importo indennità in aggiunta al rischio
Autista di scuolabus	Euro 3,00

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 1.000,00 importo indennità € 0,50;

da euro 1.001,00 a € 3.000,00 importo indennità € 1,50;

da euro 3.001,00 a € 5.000,00 importo indennità € 2,50;

oltre euro 5.001,00 importo indennità € 5,50.

5. L'importo complessivo destinato a tale istituto è di € 23.700,00.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c. 1, del CCNL 21.05.2018)

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 per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *svolgimento di compiti di complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate. Importo indennità € 1.400,00;*

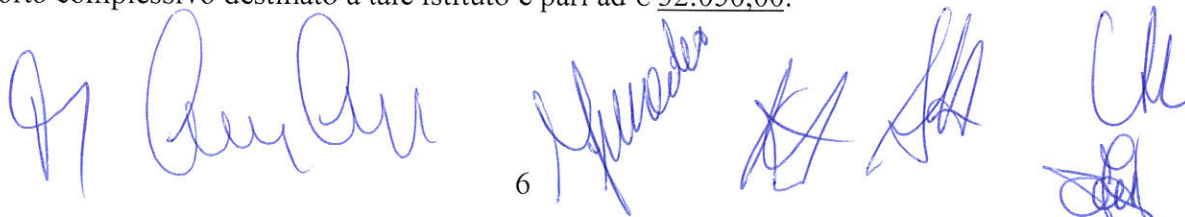
- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate. Importo indennità € 1.800,00;*

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *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 5 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative; responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche. Importo indennità € 1.900,00;*

2. Al personale di categoria D, C e B non titolare di P.O. e che non rientra nei casi di cui al comma 1 ma che comunque *svolge compiti con rilevanza all'interno dei processi operativi* è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità per € 850,00.

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

4. L'importo complessivo destinato a tale istituto è pari ad € 32.050,00.



SETTORE N. 1 – AMMINISTRATIVO			
CATEGORIA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
C	2	Comma 1	3.600,00
C	1	Comma 2	850,00
B	1	Comma 1	1.400,00
B	4	Comma 2	3.400,00
TOTALE	8		9.250,00

SETTORE N. 2 – FINANZIARIO E EX DEMOGRAFICO			
CATEGORIA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
C	3	Comma 1	5.400,00
B	2	Comma 1	2.800,00
B	1	Comma 2	850,00
TOTALE	6		9.050,00

SETTORE N. 3 – TECNICO			
CATEGORIA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
D	1	Comma 2	850,00
C	1	Comma 2	850,00
B	2	Comma 1	2.800,00
B	4	Comma 2	3.400,00
TOTALE	8		7.900,00

SETTORE N. 4 – URBANISTICO			
CATEGORIA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
C	1	Comma 1	1.800,00
B	1	Comma 1	1.400,00
B	1	Comma 2	850,00
TOTALE	3		4.050,00

SETTORE N. 5 – VIGILANZA			
CATEGORIA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
C	1	Comma 1	1.800,00
TOTALE	1		1.800,00

Art. 8

Indennità per front office e rapporti con esterni

1. Al personale di categoria A che svolge compiti di front office e rapporti con esterni è riconosciuta una indennità pari ad € 850,00.
2. L'effettivo svolgimento delle suddette responsabilità è attestato dal Responsabile competente a consuntivo.
3. L'importo complessivo destinato a tale istituto è pari ad € 1.700,00.

Art. 9

Indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Esso è 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.



2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 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 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. L'importo complessivo destinato a tale istituto è pari ad € 4.200,00.

Art. 10

Indennità di turno (Art. 23 del CCNL 21.05.2018)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21.05.2018, secondo il quale:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.



2. Considerato che presso il Comune è stato istituito il turno per il servizio di Vigilanza ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste € 7.200,00.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 11

Indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art.24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base annuale.
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a € 600,00.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 12

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 13, del C.C.N.L. 21/05/2018, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
 - h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:



- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- 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;
- i 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;
- i 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.

Art. 13

Banca delle ore (art. 38-bis del 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 100 ore.

Art. 14

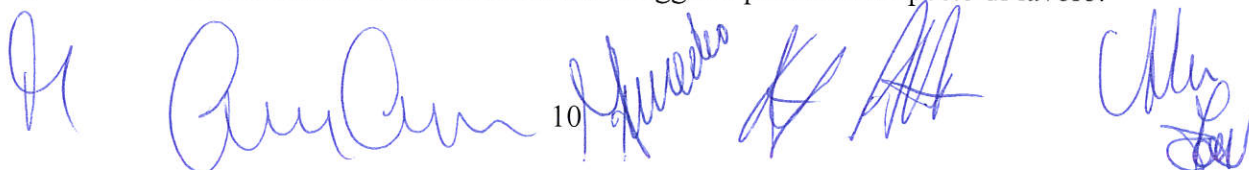
Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 del CCNL 21.05.2018)

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. Si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. 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 (*ovvero* nella fascia che va dalle ore 08,30 alle ore 13,30).
4. Le parti convengono che nel determinare l'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. 15

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25 del CCNL 21.05.2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4 del 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.

 10

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.

4. Si individuano le seguenti attività:
- *trasporto scolastico*.

Art. 16

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. V del CCNL 21.05.2018)

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.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa e non saltuaria servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

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 del Contratto.

3. L'importo destinato a tale voce è di € 400,00.

Art. 18

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 21.05.2018)

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.

3. L'importo complessivo destinato alla suddetta voce è pari ad € 3.750,00.



Art. 19

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

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, sia destinata ad incentivare la performance individuale.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
5. L'importo destinato alla produttività è di € 3.000,00 ed è destinata esclusivamente a quei dipendenti che non partecipano alla distribuzione di nessuna delle altre voci previste.

Art. 20

Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Al fine di consentire all'Ente di assumere e/o stabilizzare nuove unità lavorative a tempo indeterminato, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, le parti, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018, concordano di elevare la percentuale dei rapporti di lavoro part-time di cui all'art. 53 del CCNL della dotazione organica complessiva per ciascuna categoria rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 21

Riepilogo destinazione risorse


DESCRIZIONE	RISORSE ASSEGNATE
Progressioni economiche	4.940,00
Indennità condizioni lavoro	23.700,00
Indennità per specifiche responsabilità	32.050,00
Indennità art. 8	1.700,00
Indennità di reperibilità	4.200,00
Indennità di turno	7.200,00
Maggiorazione	600,00
Indennità di servizio esterno	400,00
Indennità di funzione	3.750,00
Produttività e miglioramento servizi	3.000,00
Totale	81.540,00

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. Schede di valutazione

CATEGORIA “A”

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggi Fattori
1) Esperienza acquisita nello svolgimento della propria mansione		20
2) Qualità della prestazione individuale resa		50
Puntualità e precisione	10	
Disponibilità / Capacità d’adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	20	
Capacità d’iniziativa, anche di piccola entità, ma in grado di migliorare i risultati in minor tempo e con maggior efficacia	20	
3) Qualità della prestazione con i colleghi, con l’utenza e/o altri Enti.		30
Qualità dei rapporti con i colleghi	15	
Qualità dei rapporti con l’utenza / altri Enti	15	
TOTALE		100

CATEGORIA “B”

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggi Fattori
1) Esperienza acquisita/Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento		20
Per corsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet	10	
Per interesse proprio, con il confronto sia del proprio Responsabile sia di Responsabili o colleghi di altri Enti	10	
2) Qualità della prestazione individuale resa		50
Puntualità e precisione	10	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	20	
Capacità d'iniziativa, anche di piccola entità, ma in grado di migliorare i risultati in minor tempo e con maggior efficacia	20	
3) Qualità della prestazione con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti.		30
Qualità dei rapporti con i colleghi	15	
Qualità dei rapporti con l'utenza / altri Enti	15	
TOTALE		100

15

CATEGORIA “C”

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori
1) Esperienza acquisita / Arricchimento professionale ottenuto anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento		20
Per corsi d'aggiornamento e informazioni acquisite tramite appositi siti Internet	10	
Per interesse proprio, confrontandosi sia con il proprio Responsabile sia con Responsabili o colleghi di altri Enti	10	
2) Qualità della prestazione individuale resa		50
Puntualità e precisione anche in considerazione di un lavoro che richiede tempi d'esecuzione molto ridotti	10	
Disponibilità / Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	20	
Capacità d'iniziativa e capacità propositiva, sia di piccola sia di grande entità (es.: in assenza di direttive e informazioni dettagliate) così da risolvere e/o migliorare i risultati nel minor tempo possibile e con maggior efficacia	20	
3) Qualità della prestazione / dei rapporti con i colleghi, con l'utenza e/o altri Enti		30
Qualità dei rapporti con i colleghi	15	
Qualità dei rapporti con l'utenza / altri Enti	15	
TOTALE		100

CATEGORIA “D”

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori
1) Esperienza acquisita e prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, ottenuto anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento		20
Capacità di applicare gli elementi informativi ricevuti	10	
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione e soddisfazione dei collaboratori	10	
2) Risultati conseguiti		40
Grado di conseguimento degli incarichi affidati e raggiungimento degli obiettivi	15	
Qualità dei rapporti con gli amministratori e con l'esterno	5	
Qualità dei rapporti con i collaboratori: capacità di esprimere comando, motivare, delegare e risolvere conflitti interpersonali	15	
Grado di partecipazione ai processi produttivi	5	
3) Qualità della prestazione individuale resa		40
Puntualità e precisione	10	
Disponibilità/Capacità d'adattamento anche a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste	10	
Capacità di rapportarsi con gli altri Settori / Uffici	10	
Capacità di valutare i collaboratori	10	
TOTALE		100

3. Criteri di valutazione

1. La valutazione ai fini della progressione economica orizzontale (successivamente **p.e.o.**) è effettuata secondo il metodo previsto nel presente contratto. Il punteggio massimo attribuibile ai singoli fattori di valutazione è indicato nelle precedenti **schede**. Saranno valutati tutti i dipendenti in possesso dei requisiti per beneficiare di una p.e.o..
2. Le valutazioni per il personale d'appartenenza dei singoli Settori sono effettuate dai Responsabili di Settore.
3. Le valutazioni dei Responsabili di Settore sono effettuate dal Segretario Generale.
4. Sono esclusi dalle graduatorie di merito, ai fini della p.e.o., i dipendenti che non abbiano conseguito il punteggio minimo di **80/100**. In caso di parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
5. Possono accedere alla selezione tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 01.01.2021 da almeno due anni continuativi e che alla data del 31.12.2020 possono fare valere almeno 2 anni di esperienza nella posizione economica di appartenenza.

Sono esclusi dalla selezione:

- i dipendenti che abbiano procedimenti disciplinari in corso o nel biennio precedente con irrogazione di sanzioni disciplinari superiore al rimprovero verbale;
- i dipendenti che alla data del 01.01.2021 risultino assenti dal servizio per aspettativa non retribuita per incarichi presso altre Aziende o Enti;
- i dipendenti che al 01.01.2021 risultano assenti dal servizio per comando presso altra Azienda o Enti.

6. Nei casi di contestazione della valutazione per la progressione economica orizzontale, dovrà essere presentato ricorso entro 10 (dieci) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione.

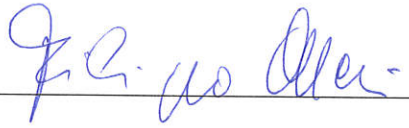
Le motivazioni del dipendente saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, alla presenza del Segretario Comunale, del Responsabile del Settore interessato e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale o RSU).

La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 5 (cinque) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Responsabile del Settore.

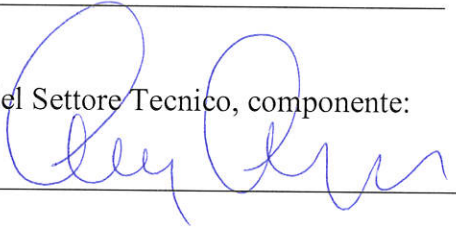
Pertanto, resta ferma in ogni caso l'autonomia decisionale del Responsabile del Settore.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:

- il Dr. Filippo ARCURI, Segretario generale, Presidente: 
- la Dott.ssa Irene Petti, Istruttore Direttivo, Responsabile del Settore Amministrativo, componente:


- l'Arch. Luigi Lepera, Istruttore Direttivo, Responsabile del Settore Tecnico, componente:



Per la delegazione di parte sindacale:

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), nelle persone dei Sigg.:

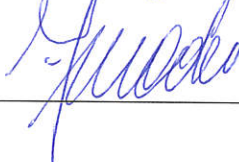
- ALOISIO Marcello



- ATTADIA Mario



- MADEO Filippo



le OO.SS. territoriali di comparto nella persona di:

- CALABRÒ Antonio, delegato, in rappresentanza dell'organizzazione sindacale CISL FP

