

## TITOLO VII° Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

### Art 30 Premessa

- 1) Le parti convengono sulla **correttezza dell'ammontare del fondo** destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con delibera G.C. n. 362 del 23.12.2016 e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
- 2) Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo delle risorse destinate **all'indennità di comparto**, alle **progressioni orizzontali**, ecc. operato dall'Amministrazione.
- 3) Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

### Art. 31 Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

- 1) In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente **al personale appartenente alle Categorie B e C** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.
- 2) Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione"** dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
- 3) Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente, attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza (ad es. front office), tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro.
- 4) Tale indennità verrà corrisposta al seguente personale :
  - Personale con orario di lavoro particolarmente flessibile (ad. Es. autisti scuolabus) - 2.45 €/giorno

Personale che svolge attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza (ad es. front office, con apertura al pubblico continuativa di almeno 4 ore) - 2,60 €/giorno;

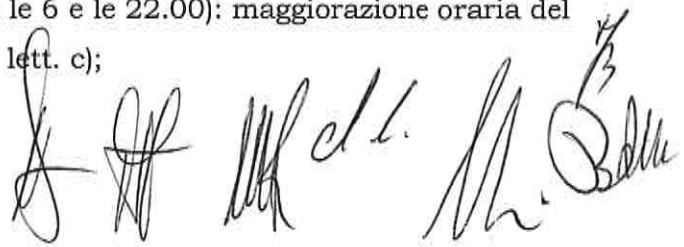


- 5) Personale al quale non è consentita la conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro (ad es.: Custodi Comunali, personale asili nido, agenti di Polizia Municipale, personale addetto ai servizi di manutenzione Area Tecnica, personale addetto al centro di socializzazione per handicap) - 0,52 €/giorno.
- 6) L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
- 7) Gli importi sono **corrisposti mensilmente** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è **proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale/orizzontale**.
- 8) La liquidazione delle prestazioni di cui al presente articolo è effettuata entro il bimestre successivo a quello del loro svolgimento.
- 9) Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività collettiva e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**.

### Art. 32

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

- 1) Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
  - 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, **notturmo**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
  - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
  - 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**;
  - 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);
  - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno.**
- 2) Tale indennità spetta a tutto il personale che svolge le prestazioni lavorative in turnazioni e verrà corrisposta mensilmente e liquidata, di norma, entro il bimestre successivo e in relazione agli effettivi giorni di presenza in servizio;
- 3) Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività collettiva, e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.**

### **Art. 33**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**

- 1) L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** in modo sistematico o abituale, per almeno venti ore settimanali, (individuati nel Documento di Valutazione dei Rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi del D.Lgs. 81/2008): è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità;
  - b) è quantificata in complessive **€ 30,00 mensili** (art. 41 del CCNL 22.1.2004);
  - c) compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata entro il bimestre successivo.**
- 2) Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività collettiva e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.**

### **Art. 34**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

- 1) L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente ed imprevedibili e/o riferite a servizi essenziali nonchè per le sepolture fissate nei giorni di sabato**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*

**(pomeriggio) e festivi;**

b) non può essere superiore **6 volte al mese per dipendente;**

c) se il servizio reperibilità è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%;**

d) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;

e) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;**

f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata entro il bimestre successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

g) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

2) L'istituto della reperibilità è articolato nei seguenti turni settimanali :

**a) PERSONALE ESTERNO**

- turni nei giorni feriali : dalle ore 13,00 alle 7,00 del giorno successivo - 18 ore/giornaliere

- turni nei giorni festivi : dalle ore 7,00 alle ore 7,00 - 24 ore/giornaliere

**SQUADRE**

Il turno di reperibilità sarà coperto da una squadra la cui composizione sarà individuata dal Responsabile del Servizio e comprenderà n. 2 addetti alle sepolture cimiteriali.

Inoltre viene individuata la reperibilità settimanale degli elettricisti.

Le squadre e i turni di reperibilità verranno predisposti tenendo conto delle varie professionalità. Nell'ambito dell'autonomia organizzativa di ogni singola area si osservano procedure atte a garantire la piena conoscenza e il controllo circa l'effettivo ricorso alla chiamata per reperibilità da parte del Responsabile di area e del coordinatore, con verifiche trimestrali.

**COMPENSI**

Verrà corrisposto il compenso previsto dal CCNL vigente (€ 10,32 lordi per 12 ore al giorno); tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva o di riposo settimanale secondo il turno assegnato e comunque proporzionato alla durata oraria del turno di reperibilità.

In caso di interventi di durata inferiore ad un'ora, verrà corrisposta un'indennità aggiuntiva per i seguenti importi :

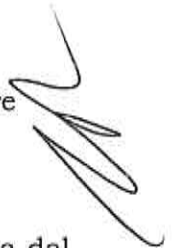
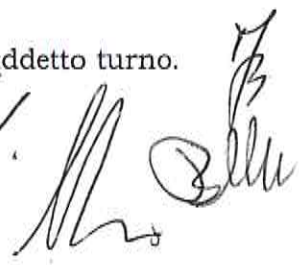
- per i giorni feriali : 20,65 €

- per i giorni festivi : 25,82 €

**b) POLIZIA MUNICIPALE**

- turni nei giorni feriali e festivi : dalle ore 20,00 alle 8,00 del giorno successivo - 12 ore/giornaliere.

Nel caso di istituzione del terzo turno la reperibilità decorrerà dal termine del suddetto turno.





## SQUADRE

Le squadre dovranno essere composte da 2 agenti.

## COMPENSI

Verrà corrisposto il compenso previsto dal CCNL vigente (€ 10,32 lordi per 12 ore al giorno); nei giorni festivi tale importo è raddoppiato (€ 20,65)

### c) STATO CIVILE

- tutti i giorni festivi dalle ore 8,00 alle 14,00 - 6 ore giornaliere

Il turno sarà coperto da un operatore.

## COMPENSI

Verrà corrisposto il compenso previsto dal CCNL vigente (€ 10,32 lordi per 6 ore al giorno);

Verrà corrisposta un indennità aggiuntiva per i seguenti importi :

- per i giorni festivi : 25,82 €

- 3) Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non é corrisposta.**
- 4) Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.**



### Art. 35

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

- 1) L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa** e risponda **di tale maneggio** (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e sub agenti e maneggiano valori di cassa, opportunamente individuati con atto del Responsabile del Servizio).
- 3) Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. servizio demografico, servizio economato) .
- 4) L'indennità è calcolata mensilmente e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.**
- 5) Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € **0,52** giornaliera ed un massimo di € **1,55**; sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000**, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- 5) La liquidazione delle suddette indennità, avverrà entro il bimestre successivo sulla base della rendicontazione del Responsabile del Servizio, relativamente alle effettive presenze, parametrize in base alla seguente tabella:

Fascia	Importo mensile	Indennità giornaliera
1	fino ad € 1.000,00	€ 0,52
2	oltre € 1.000,00 fino a € 3.000,00	€ 1,00
3	oltre € 3.001,00	€1,55

- 6) Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla produttività e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.**

### Art. 36

#### Risorse destinate al pagamento dell'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 nel bimestre successivo.**



**ART. 37**  
**indennità personale educativo asilo nido**

- 1) Al personale educativo degli asili nido compete l'indennità di € 805,67 annue di cui all'art. 37, comma 1 lett. C) del CCNL del 06.07.1995 e all'art. 6 CCNL del 05.10.2001.
- 2) Allo stesso personale compete, altresì, l'indennità di € 61,97 mensili di cui all'art. 31 CCNL del 14.09.2000 per 10 mesi di anno scolastico.
- 3) Le indennità sono **liquidate su base mensile**.

**Art. 38**  
**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano**  
**specifiche responsabilità**

- 1) L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 2.500,00**.
- 2) In applicazione dell'art.4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
- 3) Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi come da **Allegato C)** che forma parte integrante del presente CCDI.
- 4) L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote mensili**.
- 5) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** sulla base dei criteri di cui al citato **Allegato C)**.
- 6) In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.



9

### Art. 39

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

- 1) Per i dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità** nella misura **di € 300,00 annuali**.
- 2) Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe
b) Ufficiale elettorale
c) Responsabile di tributi
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico
e) Formatore professionale
f) Addetti Archivi informatici
g) Ufficiale giudiziario (messi notificatori)
h) Addetti alle attività inerenti ai servizi di protezione civile

- 3) Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita una sola indennità.
- 4) L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata **mensilmente**.
- 5) In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.

### Art. 40

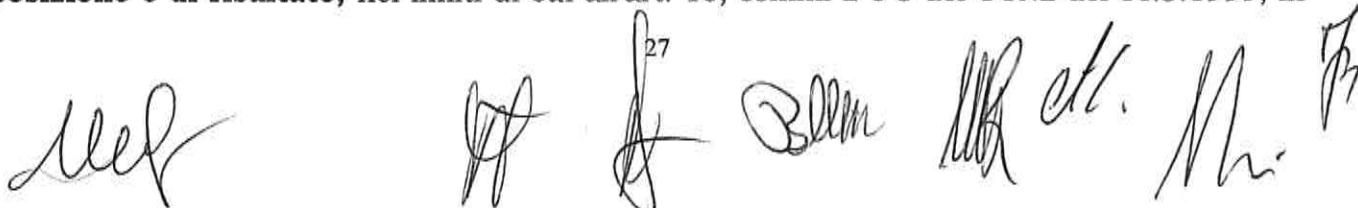
#### Individuazione del personale avente diritto alle varie indennità

I responsabili di servizio individuano **entro il mese di gennaio, con apposito atto**, il personale dipendente destinatario delle indennità previste dai CCNL e CCDI, dandone preventiva comunicazione alla RSU;

### Art. 41

#### Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

- 1) Premesso che al personale in servizio della ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui **non è stato conferito** l'incarico di posizione organizzativa, è **mantenuta ad personam l'indennità di € 774,69**.
- 2) Al personale **incaricato di posizione organizzativa, viene attribuita la retribuzione di posizione e di risultato**, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.3.1999, in





relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

- 3) La graduazione dell'indennità di posizione, al personale **incaricato di posizione organizzativa**, avviene secondo le modalità di cui all'**Allegato E**).
- 4) L'**indennità di posizione** è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità.
- 5) Alle posizioni organizzative, **limitatamente alla retribuzione di risultato**, comprese le P.O. cui è stato conferito, negli enti privi di dirigenza, l'incarico per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile degli Uffici e dei Servizi **si applica** il sistema di valutazione vigente compreso la **disciplina relativa alla performance organizzativa ed individuale**.

#### **Art. 42**

#### **Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.**

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.

- 1) Posto che la disciplina contrattuale delle **progressioni orizzontali nell'ambito della categoria** prevede che:
  - a) ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/99 (integr. dall'art. 9 del CCNL 2006/2009 Biennio economico 2006/2007), il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, fatto salvo quanto previsto dal presente articolo al successivo co. 3 lett.a);
  - b) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal **trattamento tabellare iniziale** delle **tre categorie** o delle **posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3**, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - per la categoria B dalla posizione **B1 alla B7** e dalla posizione **B3 a B7**;
    - per la categoria C dalla posizione **C1 alla C5**;
    - per la categoria D dalla posizione **D1 alla D6** e dalla posizione **D3 a D6**;
  - c) il **valore economico** di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
  - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999** per ogni categoria del personale e in particolare:
    - per le selezioni relative alla prima posizione economica successiva a quella **iniziale** delle categorie **B e C**, accanto alla **valutazione delle prestazioni** ricorrono il criterio **dell'esperienza**

**professionale acquisita** ed il criterio **dell'arricchimento professionale** anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale.

- per i passaggi alla **2<sup>a</sup> posizione economica**, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai **risultati ottenuti**, alle prestazioni rese con più elevato **arricchimento professionale**, anche conseguenti ad **interventi formativi e di aggiornamento** collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;


- per i passaggi **all'ultima posizione economica delle categorie B e C** nonché per la progressione all'interno della categoria **D** secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

- **diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte**, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

- **grado di coinvolgimento** nei processi lavorativi dell'ente, **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi, **partecipazione effettiva** alle esigenze di flessibilità;

- **iniziativa personale** e **capacità di proporre soluzioni** innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

2) Si precisa che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative **schede di valutazione** inerenti i **comportamenti professionali attesi** (di cui al successivo art. 43), diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative già considerano i criteri (di cui al comma precedente); i punteggi verranno attribuiti sulla base della seguente scheda di valutazione :





**SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PROGRESSIONE  
ECONOMICA ORIZZONTALE**  
(art. 5 CCNL 31/03/99)

Dipendente \_\_\_\_\_ Cat. \_\_\_\_\_ Area \_\_\_\_\_

CATEGORIA	RIFERIMENTI	INDICATORI CONTRATTO DECENTRATO	PUNTI	VALUTAZIONE
B	Passaggio alla posizione economica : B2-B4 (1° progressione)	Esperienza acquisita	20	
		Risultati conseguiti	20	
		Prestazioni con arricchimento personale: a) autonomia funzionale b) abilità applicativa	10 10	
		Qualità della prestazione	20	
		Impegno profuso	20	
C	Passaggio alla posizione economica : C2 (1° progressione)	Esperienza acquisita	20	
		Risultati conseguiti	20	
		Prestazioni con arricchimento personale: a) autonomia funzionale b) abilità applicativa	10 10	
		Qualità della prestazione	20	
		Impegno profuso	20	
B-C	Passaggio alla posizione economica : B3-B4-B5 C3 (progressioni successive alla prima)	Risultati conseguiti	30	
		Prestazioni con arricchimento personale: a) autonomia funzionale b) abilità applicativa	15 15	
		Qualità della prestazione		

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

		Impegno profuso	30	
			10	
B-C-D	Passaggio alla posizione economica : B6-B7 C4-C5 D2-D3-D4-D5-D6	Impegno profuso	10	
		Risultati conseguiti:		
		a) grado di coinvolgimento	18	
		b) capacità di adattamento	12	
		c) partecipazione-flessibilità	10	
		d) capacità di iniziativa	10	
		Prestazioni con arricchimento personale:		
		a) autonomia funzionale	15	
		b) capacità propositiva	10	
		Capacità soluzioni innovative	15	
		Totale punteggio assegnato		

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DI AREA

\_\_\_\_\_

Per presa visione della presente scheda ricevuta in copia:

IL DIPENDENTE

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

3) Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per

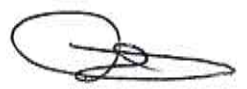
*[Handwritten signatures and initials]*



l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della **progressione economica alla posizione immediatamente successiva** a quella della categoria di appartenenza, è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, **un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente** la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) la **progressione economica è attribuita** ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
- c) per stabilire **il punteggio di ciascun dipendente** in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata **la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente**, a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, sommato al punteggio attribuito nella scheda di valutazione della P.E.O. (di cui al comma precedente) incrementato di un ulteriore punteggio attribuito in base al numero di progressioni (verticali ed orizzontali) come sottoriportato :

N. progressioni (PV+PEO)	Punteggio (INP)
0	20
1	10
2	8
3	6
4	5
5	4
6	3
7	2
8	1
Oltre	0



Verrà inoltre conteggiato un punteggio pari a 0,5 per ogni anno di anzianità/permanenza nell'ultima categoria economica di appartenenza (PCE);

A titolo esemplificativo verrà applicata la seguente formula:

$$MP + VPEO + INP + PCE$$



32  
   

Dove:

MP = media della valutazione della performance individuale nel triennio precedente

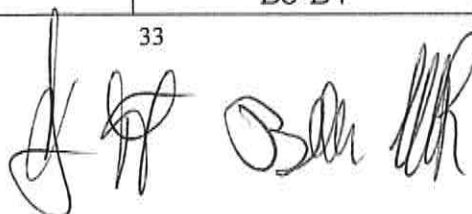
VPEO = punteggio attribuito nella scheda di valutazione della PEO

INP = incremento punteggio dovuto al n. di progressioni (orizzontali e verticali)

PCE = anzianità/permanenza nell'ultima categoria economica di appartenenza

- d) Nel caso di assenza prolungata (ad es. **maternità, malattia**), vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti, escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- e) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire :
- la possibilità di progressione applicando una percentuale equivalente per ciascuna categoria a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
  - un tendenziale equilibrio tra le Aree
- f) nel caso in cui i dipendenti **aventi i requisiti** per partecipare alla selezione risultino nell'anno **in numero inferiore alla percentuale applicata**, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
- g) **l'effettiva attribuzione** della progressione orizzontale è, comunque, **subordinata** al raggiungimento di una **valutazione positiva**, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- h) a 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**;
- i) le progressioni hanno decorrenza dal **1° gennaio/1° luglio**. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la **precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale**.
- l) Dovrà essere stilata una graduatoria annuale, da rendere nota al personale mediante affissione alla bacheca "sindacale" e presso l'Ufficio Personale, ai fini della consultazione e presentazione di eventuali ricorsi, da effettuarsi in forma scritta, tramite l'Ufficio personale, alla **Commissione Bilaterale** composta dai membri del Nucleo di Valutazione e da due rappresentanti sindacali (R.S.U. / OO.SS. territoriali), entro 15 giorni dalla pubblicazione;
- m) la graduatoria dovrà essere stilata sulla base dei punteggi attribuiti per ciascuna delle categorie di appartenenza ed in base ai seguenti raggruppamenti di categorie :

CATEGORIA	PASSAGGIO
B (1° progressione)	B1-B2 B3-B4
C (1° progressione)	C1-C2
B-C (progressione successiva alla prima)	B2-B3 B3-B4





	B4-B5 C2-C3
B-C-D	B5-B6 B6-B7 C3-C4 C4-C5 D1-D2 D2-D3 D3-D4 D4-D5 D5-D6

n) Entro 30 giorni dal termine della pubblicazione della graduatoria, la Commissione Bilaterale, acquisiti gli atti e i dati della graduatoria e sentiti i ricorrenti, può chiedere al Responsabile una revisione della valutazione effettuata. Gli esiti delle richieste di revisione saranno comunicati ai ricorrenti a cura dell'Ufficio Personale.

o) Le risorse finanziarie, messe a disposizione per ciascun anno sul fondo per le posizioni economiche orizzontali, saranno quantificate ed attribuite a ciascuno dei gruppi di categorie (B-C-D) in base a criteri condivisi con le OO.SS. che **tengano conto del diverso valore medio delle progressioni di ciascuna categoria e del numero dei dipendenti che vi appartengono.**

#### Art. 43

#### Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

- 1) Le risorse destinate a compensare la **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli.**
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.**
- 3) Le risorse di cui al comma 1 **sono quantificate secondo i seguenti criteri:**
  - 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 durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per i parametri di riferimento contenuti nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
B	1,05
Accesso B3	1,10
C	1,15
D	1,20
Accesso D3	1,25

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le **risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il parametro di ciascuna categoria.
- e) Il premio effettivamente erogato sarà calcolato in percentuale, corrispondente alla valutazione conseguita (come da schede allegate ALLEGATO C).

4) Le risorse per compensare **la performance e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi assegnati**.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere:

- a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
- b) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;
- c) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;
- d) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;
- e) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- f) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell'attività** assegnata a ciascun dipendente.

5) Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale

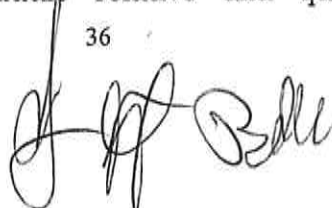
35



prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

**6) Alla performance organizzativa** è destinato **il 50%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il **10%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti in funzione della **performance organizzativa complessiva dell'ente**, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
  - b) il **40%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti in funzione della **performance organizzativa dell'area di appartenenza**, ed al raggiungimento degli obiettivi conseguiti dal Responsabile di Area, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
  - c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è **effettuata dall'apposito Nucleo**;
  - d) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b).
  - e) entro il mese di **aprile** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.
- 7) Il restante **50%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):
- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;
  - b) le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, **la prima** concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la **seconda** a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
  - c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
  - d) nel caso in cui la conciliazione non abbia sortito esito positivo, il dipendente può presentare ricorso scritto entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, alla Commissione Bilaterale (di cui all'art. 42) che dovrà esprimersi entro 10 giorni dandone comunicazione scritta al dipendente.
  - e) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei





comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di **aprile** dell'anno successivo, al personale che ha ottenuto una valutazione uguale o superiore a 60 punti (60/100);

- f) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente è effettuato dividendo l'importo destinato alla performance individuale per la somma di tutte le quote destinate alle categorie: l'importo ottenuto va poi moltiplicato per il parametro di ciascuna categoria .  
Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula

$$(R/S) * B = r \%$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma di tutte le quote destinate alle categorie di ciascun dipendente ;

B = parametro di ciascuna categoria;

r = Premio attribuibile al dipendente per la performance individuale;

% = punteggio derivante dalla valutazione della performance individuale.

- f) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (qualora le assenze, siano complessivamente maggiori di 30 giorni). Per il calcolo di tale decurtazione, si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

- g) Gli **eventuali risparmi** anche derivanti dall'applicazione della precedente lettera f) verranno ridistribuiti in ugual misura a tutto il personale che ha ottenuto una valutazione positiva.

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno e con contratto a termine, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

9. Al personale assegnato funzionalmente ad altri enti, la scheda di valutazione sarà redatta, dal Responsabile di Area, previa acquisizione di una relazione/proposta da parte dell'ente utilizzatore.

#### Art. 44

#### Risorse derivanti da piani di razionalizzazione e sponsorizzazione

- 1) I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizi, gli



affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, laddove adottati, sono oggetto di informazione alle R.S.U. e OO.SS..

- 2) I Piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. In relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente sono utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011; le risorse possono essere inserite nei fondi per la contrattazione decentrata integrativa. Tale inserimento va in deroga al blocco previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010.
- 3) Per le attività di sponsorizzazione in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 43 della legge 449/1997, nell'art. 119 del D.Lgs. 267/2000, dell'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001 sono considerati risparmi di spesa.

I risparmi di spesa di cui sopra possono essere utilizzate per le seguenti finalità:

- a. nella misura del 50% sono destinate alla implementazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;
- b) la restante quota del 50% è destinata al finanziamento di altre iniziative istituzionali secondo le indicazioni del bilancio.

#### Art. 45

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- 1) L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto**.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale**.

- 2) Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, il Sistema di Gestione

38



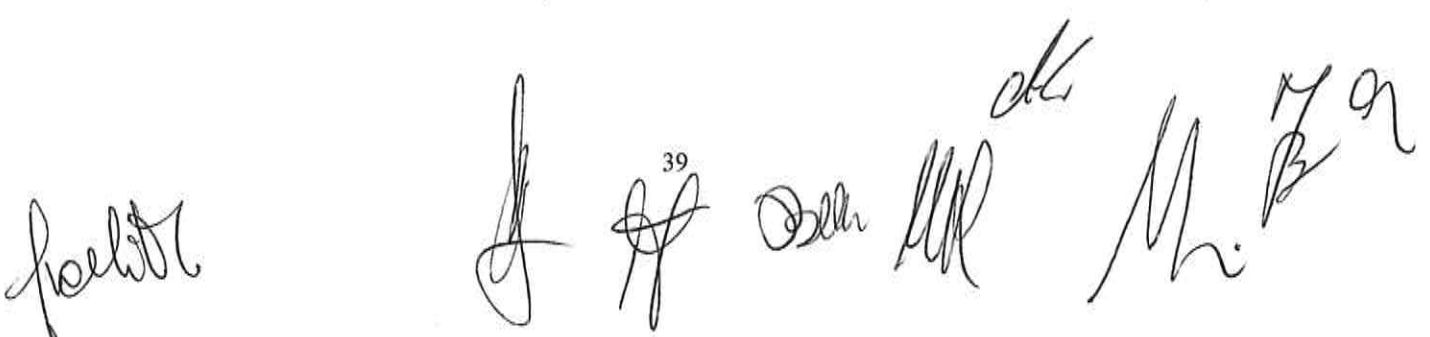
delle Agevolazioni sulle Tariffe Energetiche (SGATE), al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, non sono quantificati nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 sia perché le stesse derogano al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, sia perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse **non vengono computate nel calcolo delle spese del personale.**

- 3) Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono quindi **determinate a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate** per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui agli allegati del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

#### **Art. 46**

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

- 1) In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 50% del **rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria** sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei **messi notificatori.**
- 2) Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.



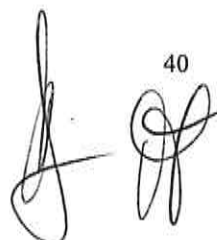


**TITOLO VIII°**  
**Disposizioni finali e/o diverse**

**Art. 47**

**Personale temporaneamente assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

- 1) Al personale **temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale in distacco funzionale o comando** presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
- 2) A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni può essere attribuita **un'indennità pari a € 25 mensili** strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività **costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa** cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.
- 3) A favore dei dipendenti **assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione** tra più comuni può essere attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività **costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa** cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004;
- 4) **In sede di contrattazione decentrata sulle risorse del fondo integrativo annuale le parti concorderanno le eventuali modalità di attribuzione;**
- 5) Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende concorre agli incentivi ed ai compensi alle condizioni previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.
- 6) Ai fini della ripartizione degli oneri economici, nel caso in cui il personale è distaccato, nell'interesse del Comune di Montepulciano, a rendere la sua prestazione lavorativa presso altri enti, i relativi oneri del trattamento economico, sia fondamentale che accessorio, restano a carico dell'ente titolare del rapporto di lavoro. Qualora, invece, il dipendente del comune di Montepulciano venga assegnato ad altro ente in posizione di comando, essendo l'assegnazione giustificata dalla sussistenza dell'interesse proprio dell'ente ricevente sarà quest'ultimo a rimborsare all'amministrazione il trattamento fondamentale secondo modalità e tempistiche preventivamente concordate e ad erogare direttamente il salario accessorio secondo le proprie regole.





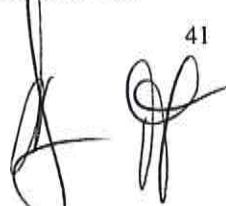
Resta inteso che gli enti potranno prevedere, nel rispetto della normativa vigente, che ogni importo accessorio venga erogato direttamente dall'ente utilizzatore.

**Art. 48**  
**Personale in distacco sindacale**

- 1) Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in **distacco sindacale** ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire **l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento** al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della **progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività**.
- 2) Per dare concreta attuazione **all'attribuzione delle risorse** destinate alla valutazione della **performance individuale** del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la **valutazione media** della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la **valutazione media** della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 42.
- 3) I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la
- 4) disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

**Art 49**  
**Mobilità interna**

- 1) La mobilità interna è una legittima aspirazione ed aspettativa del dipendente, un'occasione di crescita professionale, una condizione per migliorare la qualità e la funzionalità dei servizi ed un'esigenza dell'Ente per la miglior organizzazione ed utilizzo delle risorse umane.
- 2) Per quanto possibile la mobilità interna, anche tra settori diversi, può ispirarsi ai principi di volontarietà e di consenso, ed in particolare deve essere:
  - a. favorita la mobilità su richiesta del dipendente;
  - b. facilitata l'informazione ai dipendenti sui posti che si rendono disponibili per la mobilità;
  - c. ricercato il consenso dei dipendenti interessati alla mobilità;
  - d. adeguatamente motivata l'individuazione o la scelta dei dipendenti interessati tenendo presente:
    - il curriculum professionale e le attitudini del dipendente;
    - l'anzianità di servizio, anzianità nella categoria;
    - l'ultima mobilità in via temporale;





- le eventuali condizioni di disabilità/invalidità del lavoratore;
- riconoscimento di particolari esigenze familiari o personali (motivi di salute, assistenza a minori o disabili, esigenza di studio etc.);
- rotazione delle mansioni più gravose e disagiate.

## **Art. 50**

### **Asilo nido**

- 1) Le parti concordano che il servizio asilo nido si svolge per un periodo nel corso dell'anno scolastico di 42 settimane.
- 2) Il servizio asili nido funzionerà con il seguente calendario :
  - a. Apertura 1° settembre - Chiusura 31 Luglio
- 3) Si prevede un'interruzione per le festività natalizie e pasquali in cui il personale educativo rimane a disposizione dell'Amm.ne, ai sensi del comma 5 dell'art. 31 CCNL 14/09/00, come negli altri periodi di chiusura del servizio per le seguenti attività :
  - a. formazione ed aggiornamento programmato dall'Ente;
  - b. attività lavorative connesse al profilo di inquadramento;
- 4) L'attivazione della "disposizione" avverrà a fronte di particolari e comprovate esigenze individuate e programmate dal servizio competente annualmente e comunicata al personale entro 30 giorni dall'inizio dell'A.S.
- 5) Il personale educativo nei 2 giorni lavorativi antecedenti l'apertura del servizio sarà presente nella struttura per svolgere attività non frontali quali colloqui, sistemazione spazi, predisposizione attività etc.... necessari all'avvio del servizio per una totalità di 12 ore.
- 6) L'orario di lavoro svolto nel rapporto frontale con i bambini è pari a 30 ore settimanale. Ulteriori prestazioni di lavoro, relative ad attività comprese quelle integrative, sono da considerare afferenti al monte ore di cui al sopraccitato art. 31.
- 7) Le parti concordano che il monte ore per attività integrative viene fissato in 120 ore annue. Nel monte ore sono comprese le attività di formazione, riorganizzazione e predisposizione spazi, attività con le famiglie, collettivi del gruppo degli operatori, attività di programmazione, documentazione e valutazione.
- 8) A fine anno sarà rilasciato un attestato di partecipazione a chi ha partecipato almeno all'80% delle ore 120 previste; tale attestato è utile come credito formativo.
- 9) Nel caso che il personale decida di recuperare le ore mancanti all'80%, può chiedere il recupero nell'anno scolastico successivo.
- 10) Sarà cura del personale educativo dare comunicazione mensile preventiva e consuntiva, entro la prima settimana di ogni mese, delle ore e attività da svolgere e svolte.
- 11) Il personale educativo può usufruire di n. 10 giorni di ferie da utilizzare durante il periodo di apertura del servizio e dei rimanenti giorni nel periodo dal 15 luglio al 31 agosto o nel periodo di sospensione del servizio (Natale e Pasqua).
- 12) In caso di necessità di sostituzione immediata del personale educativo devono essere previste sostituzioni nell'arco della giornata.
- 13) Attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico dovranno essere oggetto di specifico progetto finalizzato e pertanto appositamente retribuito con risorse aggiuntive. La programmazione delle attività integrative dovrà avvenire entro il mese di febbraio.

**PERSONALE AUSILIARIO**

42



- 14) Al fine di garantire la continuità del servizio cucina della struttura in occasione di assenza (escluso ferie) dell'operatrice che svolge la funzione di cuoca, il personale ausiliario del 1° turno è tenuto a coprire l'assenza stessa fino alla sostituzione. In occasione di ferie o di assenza superiore a 2 giorni della cuoca e del personale ausiliario, l'Amm.ne provvederà alla sostituzione con personale straordinario.
- 15) Il personale ausiliario può usufruire di n. 10 giorni di ferie da utilizzare durante il periodo di apertura del servizio e dei rimanenti giorni nel periodo dal 15 luglio al 31 agosto o nel periodo di sospensione del servizio (Natale e Pasqua).
- 16) Per quanto attiene al lavoro straordinario al personale addetto agli asili nido si applicano le regole previste per il restante personale come da CCNL e CDI.
- 17) Il calendario scolastico dovrà essere concertato entro il mese di luglio di ciascun anno e si intenderà valido fino a che non interverranno variazioni nell'organizzazione del servizio.

**Art. 51**  
**Pagamento tredicesima**

Le parti concordano che la corresponsione della 13esima mensilità avverrà contestualmente al pagamento della mensilità del mese di dicembre, nel periodo compreso tra il 18 ed il 20 dicembre.

**Art. 52**  
**Prestazioni previdenziali P.M**

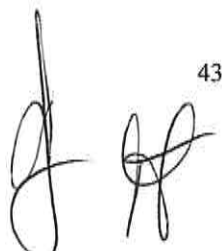
Una quota parte delle risorse di cui all'art. 208, comma 4, lett. e) del D. Lgs. 285/1992 e s.m.i., potranno essere destinate a finalità previdenziali ed assistenziali in favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, previo apposito regolamento da concordare con le OO.SS. .

**Art. 53**  
**Telelavoro**

Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione, attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, il Comune di Montepulciano può avvalersi di forme di lavoro a distanza, così come previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge 16 giugno 1998, n. 191, secondo le modalità organizzative disciplinate nel presente regolamento.

**Art. 54**  
**Disposizioni finali**

- 1) Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
- 2) Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

43







Montepulciano li \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

*Murru*  
\_\_\_\_\_  
*Gasparelli*  
\_\_\_\_\_  
*Randi Rando*  
\_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per la R.S.U.**

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

*[Signature]* CGIL FP  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*