



Testo coordinato ad uso pubblicazione del **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO** per il triennio 2019

– 2021 siglato tra delegazione di parte pubblica e organizzazioni sindacali in data

- 09.04.2019 firma preintesa
- 17.05.2019 firma definitiva
- 17 ottobre 2019 **ADDENDA E RETTIFICA**

## Sommario

<b>Sommario</b> .....	<b>1</b>
<b>PARTE I - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</b> .....	<b>3</b>
<b>Art. 1 - Relazioni sindacali</b> .....	<b>3</b>
<b>Art. 2 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento</b> .....	<b>3</b>
<b>Art. 3 - Informazione</b> .....	<b>3</b>
<b>Art. 4 - Confronto</b> .....	<b>3</b>
<b>Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie</b> .....	<b>4</b>
<b>Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure</b> .....	<b>4</b>
<b>Art.7 - Diritto di assemblea</b> .....	<b>4</b>
<b>Art. 8 - Diritto di affissione</b> .....	<b>5</b>
<b>Art. 9 - Libertà sindacali</b> .....	<b>5</b>
<b>PARTE II DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	<b>6</b>
<b>Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo</b> .....	<b>6</b>
<b>Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPO II - RISORSE E PREMIALITA’</b> .....	<b>7</b>
<b>Art. 3- Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate</b> .....	<b>7</b>
<b>Art.4 – Destinazione delle risorse decentrate</b> .....	<b>7</b>
<b>Art. 5 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance</b> .....	<b>8</b>
<b>Art.6 - Progressione economica orizzontale nell’ambito della categoria</b> .....	<b>12</b>
<b>CAPO III - CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA’</b> .....	<b>14</b>
<b>Art. 7 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari</b> .....	<b>14</b>
<b>Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro</b> .....	<b>14</b>
<b>Art. 9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno</b> .....	<b>16</b>
<b>Art.10 - Criteri per l’erogazione dell’indennità per l’istituzione del servizio di pronta reperibilità</b> .....	<b>17</b>
<b>Art. 11 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</b> .....	<b>18</b>
<b>CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> .....	<b>19</b>



# Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

<b>Art. 12 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....</b>	<b>19</b>
<b>Art. 13 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....</b>	<b>20</b>
<b>Art.14 Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE.....</b>	<b>21</b>
<b>Art. 15 – Prestazioni del personale della polizia municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....</b>	<b>22</b>
<b>Art. 16 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale.....</b>	<b>22</b>
<b>Art. 17 - Indennità di funzione per il personale della Polizia locale.....</b>	<b>23</b>
<b>CAPO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....</b>	<b>25</b>
<b>Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizione organizzativa.....</b>	<b>25</b>
<b>Art. 19 - Disciplina del lavoro straordinario .....</b>	<b>26</b>
<b>Art.20 - Criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.....</b>	<b>27</b>
<b>Art.21 - Elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale .....</b>	<b>27</b>
<b>Art.22 - Individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali .....</b>	<b>27</b>
<b>Art. 23 - Formazione ed aggiornamento professionali .....</b>	<b>27</b>
<b>Art.24 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi .....</b>	<b>28</b>
<b>Art. 25 - Welfare integrativo.....</b>	<b>28</b>
<b>Art. 26 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....</b>	<b>28</b>
<b>CAPO VII - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI.....</b>	<b>29</b>
<b>Art. 27 – Campo di applicazione e finalità .....</b>	<b>29</b>
<b>Art. 28 – Contingenti di personale .....</b>	<b>29</b>
<b>Art. 29– Comunicazione all’utenza.....</b>	<b>29</b>
<b>Art. 30 – Responsabilità del Responsabile di servizio e rinvii.....</b>	<b>29</b>
<b>Art. 31 - Disposizione finale .....</b>	<b>30</b>



**PARTE I - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 1 - Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

**Art. 2 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso. Al termine del periodo indicato dall'art. 5 del CCNL, le parti riassumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10 del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

**Art. 3 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento ordinario utilizzato per garantire l'informazione alla Rsu ed alle OO.SS. territoriali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'Ente.
2. Fermo restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi e loro allegati, da parte dell'ente ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere approfondita conoscenza della questione trattata, di esaminarla in modo compiuto e di formulare eventuali osservazioni. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno sette giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 5 del CCNL.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. L'informazione relativa al fondo del salario accessorio del personale è corredata da una relazione tecnico-illustrativa.

**Art. 4 - Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.



3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione.

#### **Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale designati dalla Giunta regionale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art.7, comma 4, del CCNL.
5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione si impegna a convocare le parti sindacali per il confronto sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni, fatte salve le materie oggetto di specifica contrattazione.

#### **Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale, entro il primo semestre dell'anno di riferimento.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto stabilito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art 7, comma 4, lettere a), h), s) del CCNL con specifico accordo che integra il presente CCDI.
3. Sulle altre materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI.

#### **Art.7 - Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 04.12.2017 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

esterni sono comunicate all'amministrazione, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La RSU e le OO.SS. possono effettuare la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascun dipendente all'assemblea e comunicarla all'ufficio per la gestione del personale, per i dovuti riscontri.
5. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

### **Art. 8 - Diritto di affissione**

1. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS., hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.
2. Ai soggetti di cui al comma 1 è, inoltre, garantita una "bacheca on-line" sul sito istituzionale dell'Ente e un indirizzo di posta elettronica.

### **Art. 9 - Libertà sindacali**

1. L'Amministrazione mette a disposizione della RSU una stanza per le riunioni di suddetto organismo ed il diritto di utilizzare, per le attività sindacali, tutti gli strumenti delle strutture di assegnazione.
2. Le riunioni sindacali al fine di agevolare la presenza di tutti i componenti della RSU si svolgono nelle sedi di L'Aquila e Pescara tenendo conto delle esigenze anche della struttura delle risorse umane.



**PARTE II DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Francavilla al Mare e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018
5. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti
6. Il presente contratto, ai sensi del comma 4, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il primo quadrimestre dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

**Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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



4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

## CAPO II RISORSE E PREMIALITA'

### Art. 3- Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.
4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

### Art.4 – Destinazione delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCI
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
  - indennità condizioni di lavoro ( lett. c) comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
  - indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale ( lett. d) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi per specifiche responsabilità ( lett. e) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - indennità di funzione e indennità di servizio esterno ( lett. f) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

- compensi previsti da disposizioni di legge ( lett. g) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi ai messi notificatori ( lett. h) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - progressioni economiche ( lett. i) comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
  4. Le risorse che residuano dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, sono destinate ad incentivare la performance del personale dipendente articolate su tre livelli:
    1. Una quota pari all' 90% delle risorse è destinata ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi (*performance organizzativa di struttura*) ed ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (*performance individuale*);
    2. Un'ultima quota parte del 10% delle risorse, è destinato ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione (*performance organizzativa d'ente*).
  5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
  6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
  7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
  8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
  9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
  10. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

### **Art. 5 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione





## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018.
5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
  - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
  - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
    1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
    3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    4. determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
    5. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
    6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
    7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
  9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
  10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
  11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
- e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
7. Sulla base di quanto espressamente previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'ente, le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi budget economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001. Detti budget sono gestiti, esclusivamente ed autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento di tutti gli istituti economici, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dagli organi di governo dell'Amministrazione.
8. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
- a) il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla percentuale del part-time;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,06
Accesso B3	1,10
C	1,19
D	1,30

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- d) Dividendo il fondo disponibile per il numero complessivo dei dipendenti equivalenti si ottiene il valore-punto che moltiplicato per ciascun rapporto di categoria consente di calcolare la quota di salario accessorio spettante ad ogni dipendente.
- e) Al 31 dicembre dell'anno di riferimento la quota di budget, come sopra inizialmente definita, è rideterminata in dodicesimi, in aumento con riguardo alle eventuali unità di personale inserite nella dotazione del settore a seguito di processi di assunzione (concorsi, mobilità dall'esterno...) o in



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

- diminuzione, nell'ipotesi di cessazioni nel corso dell'anno. Il personale che, per mobilità interna, transita da un settore all'altro viene conteggiato per intero nella quota di budget del settore di destinazione.
- f) Prima di procedere alla liquidazione degli strumenti premiali, i budget assegnati annualmente sono ridefiniti, a consuntivo, tenendo conto delle risorse effettivamente disponibili a seguito della determinazione definitiva del Fondo annuale anche in applicazione dell'art. 23 del D. Lgs n. 75/2017.
- g) Il dipendente che nel corso dell'anno solare, a seguito di mobilità interna, ha prestato servizio presso due o più unità organizzative che appartengono a settori diversi, la cui premialità è finanziata da differenti budget, viene valutato dal Dirigente del Settore presso il quale è in servizio alla data del 31 dicembre, il quale, per la relativa valutazione, si baserà anche su elementi di conoscenza forniti dal Dirigente del Settore di provenienza. Inoltre, il personale transitato per mobilità interna partecipa alla premialità del settore presso il quale è in servizio alla data del 31 dicembre.
9. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla distribuzione della premialità attribuito a ciascun settore, come sopra determinata viene a sua volta riservato per il 10% alla performance organizzativa di Ente per il 10% alla performance di settore e per l'80% alla performance individuale.
10. La quota riservata alla performance di ente potrà essere erogata qualora la performance di ente sia superiore a 80/100 ed è ripartita tra il personale del settore in relazione al punteggio conseguito nella valutazione individuale e sempre che lo stesso sia superiore a 70/100
11. La quota di risorse di settore riservata a premiare la **performance organizzativa** verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singolo settore, e suddiviso tra i dipendenti dello stesso settore in relazione al punteggio conseguito nella valutazione individuale e sempre che lo stesso sia superiore a 70/100. Non si provvederà all'attribuzione del premio qualora il livello di conseguimento degli obiettivi di settore rilevati dalla scheda di valutazione del rispettivo dirigente, per sia inferiore a 85/100
12. La quota di risorse di settore riservata a premiare la **performance individuale** verrà liquidato in favore di ciascun dipendente concorrente in quota percentuale di premio rispetto a quella massima conseguibile come sopra determinata, corrispondente al punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione, a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70.
13. Il fondo premiale che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia viene utilizzata per attribuire la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 nella misura del 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti in favore del 25% del personale valutato positivamente (ossia che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 70 punti nella scheda di valutazione annuale).
14. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di settore, in base ai seguenti criteri:
- valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
  - in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame l'anzianità di servizio.
15. Laddove la quota di fondo residua risulti incapiante la percentuale di beneficiari verrà proporzionale ridotta.
16. Il Dirigente, mediante esercizio del potere datoriale, può utilizzare autonomamente il Fondo attribuito per la performance individuale, avendo cura di garantire una quota prevalente per la performance



individuale nella misura di almeno il 65%, potendo destinare una quota fino al valore massimo del 35% per remunerare progetti particolarmente qualificanti, che contribuiscono alla performance organizzativa del settore. A seguito di assegnazione degli obiettivi, il Responsabile del Settore stabilisce, nell'ambito del budget come sopra determinato, l'importo attribuito a ciascun progetto di rilievo strategico, il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento, il compenso massimo attribuibile ai singoli. Per la liquidazione della quota di partecipazione di ciascun dipendente il dirigente tiene conto del grado di raggiungimento dell'obiettivo, che, comunque, non deve essere inferiore al 70%, del contributo richiesto e dell'impegno profuso, in concreto, dal singolo dipendente coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo di natura strategica, classificandolo, come segue:

- a- impegno profuso nella misura richiesta;
- b- impegno profuso in misura superiore a quella richiesta;
- c- impegno profuso in misura inferiore a quella richiesta;
- d- impegno non profuso.

#### **Art.6 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in possesso dei requisiti di ammissione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale. Le medesime risorse vengono ripartite, in sede di conferenza di dirigenti, tra i settori, destinando a ciascuno un proprio budget, secondo gli effettivi fabbisogni dell'istituto.
4. La progressione economica orizzontale è assegnata, all'interno di ogni Settore, al personale che, nell'ambito delle risorse disponibili, avrà ottenuto il maggior punteggio.
5. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto
6. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza. Ai fini del computo del predetto periodo si considera utile anche l'eventuale svolgimento di mansioni superiori regolarmente conferite.
7. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale
8. Scaduto detto termine, i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, di settore basate sulle risultanze delle schede di valutazione del



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

triennio precedente l'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. Le graduatorie sono redatte, in ordine decrescente, tenendo conto del valore medio delle valutazioni riportate. A parità di punteggio la graduatoria è costituita utilizzando i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) il maggior punteggio nell'ultimo anno del triennio di riferimento;
- b) maggiore anzianità di servizio di ruolo nella PA.
- c) maggiore anzianità nel Comune di Francavilla al mare

In caso di ulteriore parità le PEO sono attribuite al personale che non ha avuto accesso all'istituto da maggior tempo.

9. Non accedono alla selezione i dipendenti che in uno degli anni del triennio a cui si riferisce la valutazione, abbiano riportato un punteggio inferiore a 70/100.
10. Nel caso di mancanza di una delle valutazioni necessarie per l'ammissione alla selezione, dovuta ad assenza per congedo di maternità obbligatorio, interdizione anticipata dal lavoro, riposi giornalieri per allattamento, si procederà a ritroso sino all'individuazione, in ordine temporale, della prima valutazione utile.
11. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso
12. E' riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente
13. Prima di conferire le nuove PEO va consultato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari al fine di rilevare l'esistenza, a carico del personale beneficiario, di eventuali sanzioni definitive formalmente irrogate nel biennio precedente. Qualora l'esito della verifica sia positivo, il dipendente interessato per quell'anno viene escluso dal beneficio e si procede allo scorrimento della graduatoria di settore.
14. Le condizioni legittimanti l'accesso all'istituto, per il personale acquisito a seguito dei processi di mobilità, vanno verificate presso l'ente di provenienza.
15. La progressione economica dei titolari di Posizione Organizzativa viene attribuita dal Responsabile del Settore I Attività finanziarie, personale e Politiche sociali mediante una autonoma graduatoria ad essi riservata formata sulla base del valore medio delle valutazioni del triennio precedente l'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attribuzione dell'istituto. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale. Se l'istituto viene attivato, devono, comunque, essere assegnate risorse che consentano di attribuire una progressione sulla base del valore di sviluppo più elevato tra quelli attribuibili ai titolari di P.O. Per ridurre l'impatto delle differenze di criteri adottati dai diversi valutatori si utilizza un sistema di raggruppamento in fasce come segue:

Fasce	Media valutazione triennio precedente
Prima	96 – 100
Seconda	91 – 95
Terza	86 – 90
Quarta	80 – 85
Quinta	76 – 80
Sesta	70 – 75

La graduatoria è redatta in ordine decrescente considerando a pari merito coloro che si collocano nella medesima fascia. A parità di posizione in graduatoria precede chi può vantare maggiori periodi di titolarità di incarico di P.O. anche discontinui. In caso di ulteriore parità le PEO sono attribuite al



personale che non ha avuto accesso all'istituto da maggior tempo. Si applicano i commi 2, 5, 8, 9, 11 e 12 del presente articolo.

### CAPO III

#### CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'

##### **Art. 7 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari**

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

##### **Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro.**

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. d) del CCNL 21.5.2018, sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis, è istituita la indennità condizioni di lavoro.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti, non titolari di posizione organizzative, che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
3. Le mansioni che comportano continua e diretta esposizione a **rischi pregiudizievoli** per la salute e per l'integrità personale sono:
  - a) conduzione di macchine operatrici e ciclomotori e motocicli;
  - b) raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;



- c) manutenzione delle reti stradali e della pubblica illuminazione;
  - d) lavori di segnaletica stradale;
  - e) potatura di piante;
  - f) attività edili e di cantiere;
  - g) gestione delle centrali termiche;
  - h) gestione di cucine e mense;
  - i) interventi di disinfestazione e bonifica ambientale;
  - j) attività che comportano esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
  - k) attività che comportano esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
  - l) attività che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
  - m) tutte le altre situazioni di rischio non catalogate nei punti precedenti, non eliminabili con dispositivi di protezione collettiva e individuale così come riportate all'interno del Documento di Valutazione dei rischi dell'ente (DVR).
4. Per **attività disagiate** si intendono quelle che richiedono un orario di lavoro con più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa, con riferimento ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria, un orario di lavoro caratterizzato da almeno tre periodi lavorativi (n.6 timbrature).
5. Il **maneggio valori** diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. Per la misura dell' indennità si tiene conto della media annua come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.
6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
7. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
- A. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di sopra esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
  - B. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione e degli specifici settori di attività
8. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori da 1 a 5, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:
- I. INCIDENZA DELLE CAUSALI**
- Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 5, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:
- a) **espletamento di attività esposta a disagio** fino a punti 2  
(dove 0,5 minimo 1 medio, 2 elevato) ;
  - b) **espletamento di attività esposta a rischi** fino a punti 5  
(dove 1 minimo, 3 medio, 5 elevato);
  - c) **espletamento attività implicante maneggio valori** fino a punti 3



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

( in relazione all'importo annuo dei valori maneggiati punti 1 fino a €40.000, p.2 da €40.000,00 a €100.00,00, punti 3 oltre €100.000,00)

Graduata in termini di coefficienti di correzioni nell'ottica di ponderare al meglio la effettiva incidenza espositiva in relazione alle prestazioni rese dalla posizione interessata come segue:

1	Esposizione costante	per un numero di giorni lavorativi corrispondenti a più di sei mesi l'anno.	coeff.1
2	Esposizione ricorrente	per un numero di giorni lavorativi corrispondenti a meno di sei mesi l'anno.	coeff.0,5
3	Esposizione episodica	per un numero di giorni lavorativi corrispondenti a meno di un mese l'anno.	coeff.0,2

### B) CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE E DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITÀ

Ritenuto di poter attribuire al fattore relativo al benchmark esterno il peso di 1 si articola il criterio di ponderazione relativo agli specifici settori di attività su tre dimensioni correlate ai diversi Settori interni all'Amministrazione, secondo pesi parametrici di seguito indicati che tengano conto dell'effettiva presenza dei fattori indennizzati:

- a) settore con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori: **indice 0,6**
- b) settore con competenze funzionali connesse ad operazioni di front-office e di gestione dei flussi in entrata ed in uscita del pubblico: **indice 0,6**
- c) settore con competenze in materia di tutela e vigilanza ambientale: **indice 0,6**
- d) settore con competenze in materia di manutenzioni tecniche e di gestione della viabilità e mobilità: **indice 0,7**

8. La determinazione del valore economico da attribuire a ciascuna posizione lavorativa è effettuata in sede di conferenza dei dirigenti, attraverso il seguente processo: attribuzione di pesi ponderali alle posizioni lavorative e moltiplicazione del totale ottenuto per i coefficienti di correzione.
9. Il valore dell'indennità da attribuire a ciascuna posizione esaminata, riferita alla forbice indicata dal CCNL €1 – €10,00 corrisponderà al valore punti come sopra ottenuto.
10. L'indennità è rapportata alle giornate di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
11. Tale indennità si applica a decorrere dal 1° gennaio 2019. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data
12. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente, fatta salva per la quota diretta a compensare il maneggio valori che verrà liquidata in unica soluzione di norma entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo.

### Art. 9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l), e 23, commi 2 e 4, del CCNL 21.05.2018 le parti concordano che:





## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
  - b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 20% calcolato su base trimestrale;
  - c) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali.
2. La distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche
  3. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
  4. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.
  5. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
  6. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
  7. Le parti prendono atto che ai sensi del parere ARAN gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.

### **Art.10 - Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile, non superiore, comunque, ai sei mesi.
5. Per le giornate eccedenti le sei giornate mensili, l'indennità viene incrementata ad euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.



**Art. 11 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. L'indennità disciplinata **dall'art. 70-quinquies**, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
3. Ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Dirigente, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei dirigenti. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

5. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
  - a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
  - b) complessità dell'attività e/o dell'istruttoria di procedimenti complessi
  - c) coordinamento di gruppi di lavorocosì come riportati nella allegata scheda
6. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è ripartito in sede di conferenza dei dirigenti tra i vari settori dell'ente, con esclusione del Corpo di Polizia Municipale, assicurando che almeno il 60% venga ripartito in proporzione al numero dei dipendenti di categoria B-C-D assegnato a ciascuna struttura al 1° gennaio di ciascun anno di riferimento, secondo il metodo dei "dipendenti equivalenti" previsto dall'art. 22, comma 7, del "Sistema", escludendo i titolari di posizione organizzativa.
7. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018, escludendo il personale incaricato di posizione organizzativa, compete:
  - a) al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile, responsabile dei tributi;



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario solo qualora siano state effettivamente attribuite ai messi notificatori.
8. In tutte le fattispecie indicate al comma 7 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
9. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità annua lorda</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe con delega completa	€ 350,00
b) Ufficiale di stato civile e anagrafe con delega parziale o vicaria	€ 150,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile di tributi	€ 300,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 350,00

10. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Dirigente, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei dirigenti.
11. 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.
12. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
13. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001
14. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
15. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
16. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente salvo conguaglio entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

### CAPO V

#### COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

#### Art. 12 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

### **Art. 13 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
  2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione. In particolare
    - A) Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997** - Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
      - proventi da sponsorizzazioni;
      - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
      - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
    - B) Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018** I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
      - incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
      - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
      - recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del d.lgs. n. 446/1997);
      - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003).
      - Compensi ISTAT per attività censuaria (art.70 ter CCNL 21 maggio 2018);
      - Compensi per messi notificatori ( 68 comma 2 lettera h CCNL 21 maggio 2018)
  3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.
- C) Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011**
1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l.



- n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente;
  3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito e separato atto.
  4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

**Art.14 Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge**

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:
  - a) nel caso in cui l'importo complessivo delle incentivazioni specifiche sia minore o uguale al 30% della retribuzione di risultato spettante alla singola P.O., si procede alla totale erogazione anche di quest'ultima retribuzione;
  - b) nel caso in cui l'importo sia superiore al 30% e fino al 40%, si procede alla decurtazione della retribuzione di risultato del 25%;
  - c) nel caso in cui l'importo sia superiore al 40% e fino al 60%, si procede alla decurtazione della retribuzione di risultato del 40%;
  - d) nel caso in cui l'importo sia superiore al 60% e fino all'80%, si procede alla decurtazione della retribuzione di risultato del 60%;
  - e) nel caso in cui l'importo sia superiore al 80% e fino al 100%, si procede alla decurtazione della retribuzione di risultato dell'80%;
  - f) qualora l'importo sia superiore al 100%, la retribuzione di risultato non viene riconosciuta.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

**CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il servizio di polizia locale



**Art. 15 – Prestazioni del personale della polizia municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-*ter* del CCNL 21.5.2018;
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:
  - a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
  - b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni-Autonomie Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
  - c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di servizio con apposite disposizioni organizzative

**Art. 16 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale**

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "*indennità di servizio esterno*". L'indennità, prevista dall'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio, la medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.
4. Il Comandante della PM, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza mensile, l'indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio personale.



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.
7. La misura dell'indennità giornaliera viene determinata sulla base dei criteri applicativi di seguito indicati: il valore concreto dell'emolumento è determinato secondo i seguenti parametri:
  - **effettiva incidenza di ciascuna delle causali** erogative, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente
  - **caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni** in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

### 1) INCIDENZA DELLE CAUSALI

Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala decimale (1 – 5)

- a) RISCHIO fino a 3 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- b) DISAGIO fino a 2 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

per un totale di 5 punti decimali

La graduazione del punteggio è ancorata alla sussistenza delle condizioni di esposizione secondo il seguente parametro distintivo:

I. RISCHIO:	elevato = 3	medio = 2	minimo = 1
II. DISAGIO:	elevato = 2	medio = 1	minimo = 0,5

### 2) CARATTERISTICHE DELL'ESPOSIZIONE (in ambiente esterno)

La graduazione viene operata in termini di coefficienti di correzione da applicare al sistema di ponderazione di cui sopra, nell'ottica di pesare, al meglio, la sussistenza dei presupposti applicativi e la loro effettiva incidenza espositiva in relazione alle prestazioni rese dalla posizione interessata, come segue:

- 1) **Esposizione costante** nel caso di personale stabilmente assegnato alle squadre e/o articolazioni interne cui sono affidate mansioni ed attività da svolgersi all'esterno coeff. 1
- 2) **Esposizione episodica** nel caso di servizio esterno per almeno due terzi delle giornate lavorative mensili, e per almeno il 70% dell'orario lavorativo giornaliero coeff. 0,5

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL (€ 1 - € 10).

8. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio, dell'attestazione del comandante in ordine all'effettivo espletamento del servizio esterno

### Art. 17 - Indennità di funzione per il personale della Polizia locale

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, che tiene conto anche del grado rivestito.
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione ex **art. 56-sexies del contratto** unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

3. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal comandante, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei dirigenti.
4. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:  
Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, su due variabili, come di seguito rappresentate:  
A) GRADO RIVESTITO  
B) RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO
5. Ogni variabile, come sopra individuata, viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

### A) GRADO RIVESTITO

In relazione all'organizzazione interna del corpo della polizia municipale si attribuiscono ai gradi rivestiti e corrispondenti alle diverse categorie contrattuali di inquadramento C o D un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

- |                         |                  |                   |           |     |
|-------------------------|------------------|-------------------|-----------|-----|
| a. <b>AGENTE</b>        | scelto ed agente | (cat. C)          | parametro | 0,5 |
| b. <b>SOTTUFFICIALE</b> |                  | (cat. C o cat. D) | parametro | 0,7 |
| c. <b>UFFICIALE</b>     |                  | (cat. D)          | parametro | 1   |

### B) RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

Nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato

- a) Responsabilità connessa alla funzione
  - b) Responsabilità connessa alla tipologia di servizi ( il grado di esposizione in relazione al servizio assegnato alla sua complessità ed alla rilevanza esterna ) ;
  - c) Responsabilità su progetti ( rileva l'esposizione al risultato da conseguire)
- e ciascuna tipologia di responsabilità viene misurato con la seguente scala di gradazione

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

6. La pesatura dovrà quindi avvenire rilevando la tipologia di responsabilità conferita , l'intensità nei limiti di range sopra riportati e moltiplicando quindi la misura economica per il coefficiente relativo al grado ricoperto.
7. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione integrativa economica annuale al finanziamento dell'istituto. Al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata una percentuale pari al 20 % della quota di fondo destinata all'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. La conferenza dei dirigenti in sede di riparto delle risorse specifiche responsabilità ai sensi dell' art.11 comma 6, può motivatamente adottare correttivi alla percentuale sopra indicata.





## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
9. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.
10. Le indennità non possono essere revocate durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
11. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente salvo conguaglio entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

### CAPO VI

#### DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

##### **Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizione organizzativa**

1. Alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono destinate risorse in misura pari al 20% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato.
2. L'ammontare complessivo del fondo, riservato alla Retribuzione di risultato, è diviso per il numero dei titolari di P.O. concorrenti nell'anno all'assegnazione del premio, con una metodologia che tenga conto della Retribuzione di Posizione in godimento di ciascuno, individuando, così, la quota potenziale massima conseguibile da ognuno. In base al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale operata dal Dirigente mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance, a ciascun titolare di P.O. è assegnata una quota percentuale di premio, rispetto a quella massima conseguibile individualmente, corrispondente al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale, a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70.
3. Il fondo che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia, costituisce un'economia.
4. La retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
5. L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
6. L'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

effettuata dal competente Dirigente;

7. Per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
8. Il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
  - a. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
  - b. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
  - c. estensione temporale dell'incarico conferito;
  - d. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto;
  - e. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;
  - f. entità del carico di lavoro assunto
9. Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
  - 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 maggio 2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
  - Piani di razionalizzazione
  - Art. 43 legge 449/1997.
10. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 14.

### **Art. 19 - Disciplina del lavoro straordinario**

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 150 ore. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari. La richiesta di ore



accantonate in retribuzione deve essere inoltrata entro il 31 dicembre dell'anno in cui sono state rese le prestazioni di lavoro straordinario

**Art.20 - Criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita**

1. Al fine di meglio conciliare le esigenze funzionali ed organizzative dell'ente con quelle personali e familiari dei dipendenti è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino e posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata per almeno mezz'ora, nell'orario pomeridiano;
  - detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.
3. Le parti danno atto che l'attuale disciplina della flessibilità corrisponde ai principi suddetti ed ad essa rimanda.

**Art.21 - Elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.25, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare la durata dei periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo (cd. orario multiperiodale).
2. Pertanto, nell'ambito della programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario resta confermato che, i periodi maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo, da individuare contestualmente di anno in anno, non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane

**Art.22 - Individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.22, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali.
2. Pertanto, ai sensi dell'art.4, comma 4, del D.Lgs. n.66/2003 la durata dell'orario di lavoro, comprensiva anche dell'eventuale straordinario, non può superare la media di 48 ore settimanali calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

**Art. 23 - Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.



**Art.24 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi**

1. Le parti convengono sul fatto che, le innovazioni tecnologiche, producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e l'offerta occupazionale.
2. Tale fattore assume notevole rilievo anche in fase di elaborazione degli ordinari atti di programmazione e, più in generale, sulla performance organizzativa degli enti.
3. Ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi evolutivi sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:
  - a) lo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante sia costanti interventi di aggiornamento che mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;
  - b) la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e strumenti di lavoro.
4. In tale contesto il Comune, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, si impegna a stanziare specifiche risorse.

**Art. 25 - Welfare integrativo**

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

**Art. 26 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.



## CAPO VII - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

### Art. 27 – Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

### Art. 28 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

STATO CIVILE	n. 1 unità
ELETTORALE	Tutto il personale
CIMITERIALE	n. 1 unità
POLIZIA MUNICIPALE	n. 3 unità (di cui un graduato) per turno
LAVORI PUBBLICI (illuminazione pubblica)	n. 1 unità
PERSONALE	n. 1 unità

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

### Art. 29– Comunicazione all'utenza

1. I Dirigenti sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

### Art. 30 – Responsabilità del Responsabile di servizio e rinvii

1. I Dirigenti sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.



---

## Città di Francavilla al mare

*(Provincia di Chieti)*

*Medaglia d'oro al valor civile*

---

2. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.

### **Art. 31 - Disposizione finale**

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



# Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

Scheda per la graduazione delle Specifiche responsabilità  
( Art.70-quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 - Art.11 C.C.I.)

SETTORE .....

SERVIZIO

DESCRIZIONE RUOLO
<i>indicare in maniera specifica il contenuto dell'incarico conferito</i>

NOMINATIVO DIPENDENTE

CAT\_\_\_\_\_

CRITERI	PARAMETRI		punti max	punti attributi
1.GRADO DI AUTONOMIA OPERATIVA	1.1 livello di autonomia della posizione	scarsamente significativa	2	
		medio	6	
		alto	8	
		molto alto	10	
	1.2.- Per lo svolgimento delle attività è necessaria una collaborazione con altri soggetti interni/ esterni	scarsamente significativa	0	
		medio	6	
		alto	8	
		molto alto	10	
2.COMPLESSITA' GESTIONALE	2.1.Grado di standardizzazione delle attività assegnate ( rileva la frequenza di problemi non prevedibili che richiedono soluzioni operative dedicate )	totalmente standardizzate	2	
		molto alto	6	
		alto	8	
		basso	10	
	2.2 grado di complessità delle procedure / procedimenti assegnati	scarsamente significativa	2	
		medio	6	
		alto	8	
		molto alto	10	



## Città di Francavilla al mare

(Provincia di Chieti)

Medaglia d'oro al valor civile

	2.3 - numero di procedimenti o processi assegnati	scarsamente significativa	2	
		medio	6	
		alto	8	
		molto alto	10	
	2.4- Eterogeneità e frequenza dell'utenza ( sia interna che esterna) con cui ha contatto la posizione	scarsamente significativa	2	
		media	6	
		significativa	8	
		rilevante	10	
	2.5 Le attività della posizione hanno una ricaduta su altre realtà (interne o esterne all'Ente)	scarsamente significativa	2	
		media	6	
		significativa	8	
		rilevante	10	
3. COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA	3.1 Grado di unicità della posizione all'interno dell'Ente	scarsamente significativa	2	
		media	6	
		significativa	8	
		rilevante	10	
	3.2 Numero personale coordinato	nessuno	0	
		medio ( fino a 2 unità)	6	
		alto ( fino a 4 unità)	8	
		molto alto oltre 4 unità	10	
MASSIMO ATTRIBUIBILE			90	

La misura dell'indennità da corrispondere a seguito del processo di misurazione in relazione al punteggio conseguito ed alle somme di anno in anno disponibili per detta causale viene evidenziata nella tabella che segue:

### Valore economico Indennità di responsabilità

	DA PUNTI	A PUNTI	Min.	max
GRADO MEDIO	35	50	€ 300,00	€ 500,00
GRADO ALTO	50	70	€ 500,00	€ 1.500,00
GRADO MOLTO ALTO	70	90	€ 1.500,00	€ 3.000,00

Nei casi di punteggi intermedi all'interno della stessa fascia e/o di insufficienza del budget assegnato per la assegnazione dell'indennità nel valore massimo di procederà mediante interpolazione lineare.