

**COMUNE
DI
AREZZO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA'**

DI AREZZO

triennio 2023 - 2025

Sottoscritto in data 12/12/2023

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA' DI AREZZO

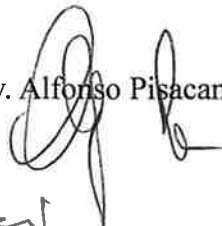
TRIENNIO 2023-2025

Il giorno 12 dicembre 2023 nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 CCNL 16.11.2022 nelle persone di:

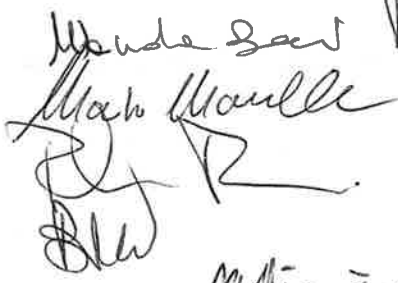
Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Avv. Alfonso Pisacane



Per la RSU



Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP



CISL FP



UIL FPL



CSA RAL



Si sono riunite per disciplinare le materie di cui all'articolo 7, comma 4 del CCNL 16.11.2022 per il triennio 2023-2025. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale.

Richiamati:

- La deliberazione di Giunta n. 497 del 23.12.2019 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Arezzo per l'anno 2020 e successivi.
- La deliberazione di Giunta Comunale n. 334 del 04/07/2023 con la quale è stato determinato l'importo delle risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2023.
- La determina dirigenziale n. 2156 del 11/08/2023 con cui è stato costituito il Fondo, alla costituzione del fondo per le risorse decentrate dei dipendenti relativo all'anno 2023, in applicazione dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, che ammonta complessivamente a Euro 3.325.914,54;
- La deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo n. 40 del 26/10/2018 con la quale si dà atto che la delegazione trattante per il personale dell'Istituzione Biblioteca sarà la medesima approntata per i dipendenti del Comune di Arezzo;
- La deliberazione di Giunta n. 591 del 07.12.2023 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Arezzo relativo al triennio 2023-2025;
- La deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Arezzo relativo al triennio 2023-2025;
- Il CDI 2019-2021 siglato in data 28.11.2019
- Il CDI 2020 sottoscritto in data 31.8.2020
- Il CDI 2021 sottoscritto in data 17.12.2021
- Il CDI 2022 sottoscritto in data 07.10.2022

CONCORDANO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 2

Ambito di applicazione

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



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

Art. 3 Durata

1. Il presente CCI ha efficacia per il triennio 2023 - 2025 per la parte normativa. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto collettivo nazionale o del presente CCI.

2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

3. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

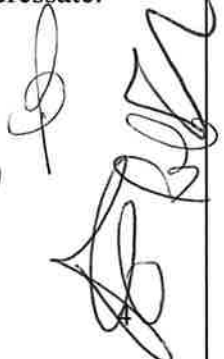
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. La convocazione può avvenire su istanza di ognuna delle parti; la richiesta 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 trenta 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 alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

Art. 6



Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 7, c. 4, lett. a, CCNL 2019-2021)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (art. 7, c. 4, lett. b, CCNL 2019-2021)

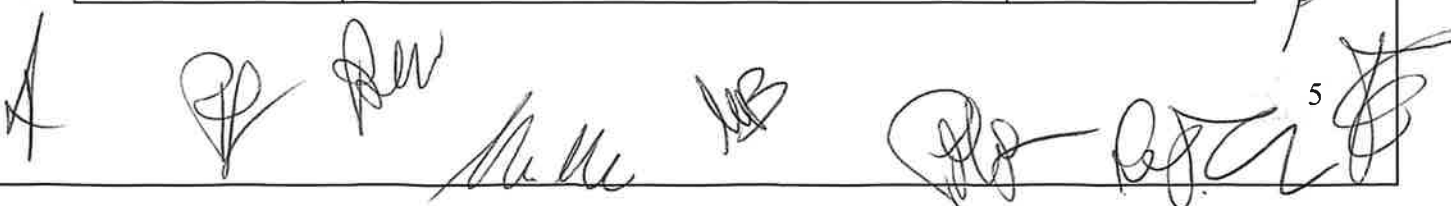
1. Le parti concordano che le risorse di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 2019-2021 siano destinate ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, concorrono al finanziamento della differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 9.
4. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 8

Collegamento SMVP con il sistema premiante

1. Le parti concordano di collegare l'effettivo punteggio ottenuto in sede di valutazione individuale della performance dal personale dipendente ad un premio individuale quantificato secondo la seguente tabella:

| SMVP | | QUOTA PREMIO |
|-------------------|--|---------------------------------|
| Punteggio | Descrizione | |
| da 0 fino a 50 | La performance presenta una criticità | 0 |
| da 51 fino a 70 | La maggior parte delle aree di performance richiedono un miglioramento | 50% del premio teorico massimo |
| da 71 fino a 90 | Alcune aree di performance richiedono un miglioramento | 80% del premio teorico massimo |
| da 91 fino a 100 | La performance complessiva sostanzialmente soddisfa le attese | 95% del premio teorico massimo |
| da 101 fino a 110 | La performance complessiva eccede le attese | 100% del premio teorico massimo |



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones below the table.

Art. 9

Differenziazione del premio individuale (art. 7, c. 4, lett. ae, CCNL 2019-2021)

1. Al 10% dei dipendenti che conseguano una valutazione della performance individuale, secondo quanto previsto dal SMVP, superiore a 100, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente finanziata col budget di salario accessorio destinato al sistema di premialità, determinato applicando la seguente formula

$$M = MI * 0,2 * ND$$

dove

M è la maggiorazione del premio

MI è la media individuale dei compensi attribuibili per la performance individuale calcolata come segue: premi correlati alla performance/numero di dipendenti

ND è numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione.

2. Nel caso in cui il numero dei dipendenti che hanno conseguito la valutazione superiore a 100 sia superiore al 10% del personale valutato positivamente ai sensi del comma 2, avranno titolo alla maggiorazione i dipendenti con la valutazione più elevata fino alla concorrenza di detta percentuale. Per ragioni di perequazione, in ciascuna struttura dirigenziale il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio per area non potrà comunque superare il 10% del personale assegnato o, nel caso in cui tale percentuale non consenta di attribuire la maggiorazione, almeno un'unità.

3. Nel caso in cui la valutazione sia pari merito si terrà conto dei seguenti criteri

- a) non avere conseguito la maggiorazione nell'anno precedente;
- b) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- c) una maggiore anzianità di servizio nell'area.

4. Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 2019-2021 l'effettiva erogazione delle risorse per la differenziazione del premio individuale è correlata al raggiungimento delle misure delle aree di rischio trasversali e generali del PIAO secondo le seguenti percentuali:

| % di raggiungimento | Quota premio erogato |
|---------------------|---------------------------------|
| da 0 fino a 50 | 0 |
| da 51 fino a 60 | 50% del premio teorico massimo |
| da 61 fino a 90 | 80% del premio teorico massimo |
| da 91 fino a 100 | 100% del premio teorico massimo |

Art. 10

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, c. 4, lett. c, CCNL 2019-2021)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 2019-2021;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nella disciplina **allegato A)** al presente contratto.

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive meglio specificati nella disciplina per le progressioni economiche all'interno delle aree (di seguito disciplina)

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

A) Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate ai differenziali ammontano nel 2023 all'importo corrispondente ad un numero di differenziali non superiore al 50% degli aventi diritto secondo i requisiti di partecipazione di cui alla lettera B) nel rispetto di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione; tale importo viene stimato in € 136.000 (comprensiva di una stima delle risorse necessarie agli incrementi del differenziale previsti dal CCNL). La percentuale dei differenziali stipendiali sul totale delle progressioni economiche attribuibili nell'anno 2023 è determinata per ciascuna Area contrattuale ai sensi dell'art. 1 della disciplina nella seguente misura:

| Area | Percentuale differenziali attribuibili |
|--------------------------------------|---|
| Funzionari ed Elevata qualificazione | 19,00% |
| Istruttori | 45,00% |
| Operatori esperti | 36,00 % |

B) Requisiti di partecipazione

L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedura selettiva di area attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati agli artt. 2 e 3 della disciplina.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area ed è assegnato sulla base dei criteri previsti all'art. 4 della disciplina.

D) formazione delle graduatorie e criteri di priorità

La formazione delle graduatorie e i criteri di priorità a parità di punteggio sono definiti all'art. 5 della disciplina.

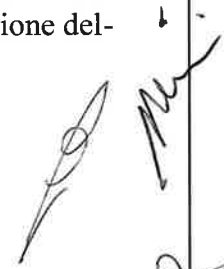
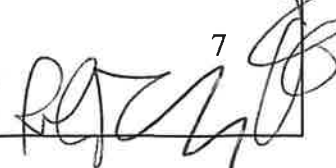
Art. 11

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2019-2021)

1. La quota delle risorse per gli incarichi di EQ destinata alla retribuzione di risultato è pari ad un minimo del 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Le eventuali somme non utilizzate a causa della mancata assegnazione (totale o parziale) di incarichi di EQ, sono destinate ad incremento delle risorse per il finanziamento della retribuzione di risultato.
3. Gli eventuali risparmi che scaturiscono dalla valutazione annuale sono destinati al finanziamento della differenziazione della retribuzione di risultato prevista dal comma 5 del presente articolo.
4. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ (performance individuale).
5. Al 10% del personale titolare di incarichi di EQ che consegua una valutazione individuale della performance, secondo quanto previsto dal SMVP, superiore a 100, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato determinata secondo le modalità previste dall'art. 9.

Art. 12

Collegamento SMVP con il sistema premiante degli incarichi di EQ



1. Le parti concordano di collegare l'effettivo punteggio ottenuto in sede di valutazione individuale della performance dai titolari di incarichi di EQ una retribuzione di risultato quantificata secondo la seguente tabella:

| SMVP | | QUOTA PREMIO |
|------------------------|--|---------------------------------|
| Punteggio attuale SMVP | Descrizione | |
| da 0 fino a 50 | La performance presenta una criticità | 0 |
| da 51 fino a 70 | La maggior parte delle aree di performance richiedono un miglioramento | 50% del premio teorico massimo |
| da 71 fino a 90 | Alcune aree di performance richiedono un miglioramento | 80% del premio teorico massimo |
| da 91 fino a 100 | La performance complessiva sostanzialmente soddisfa le attese | 95% del premio teorico massimo |
| da 101 fino a 110 | La performance complessiva eccede le attese | 100% del premio teorico massimo |

Art. 13

Indennità condizioni di lavoro (art. 7, c. 4, lett. d, CCNL 2019-2021)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Le parti individuano i seguenti fattori di **RISCHIO** pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale alla cui esposizione continua e diretta, nell'esercizio delle prestazioni lavorative, è connessa l'erogazione dell'indennità di rischio nella misura prevista dai vigenti contratti di lavoro. L'individuazione concerne i seguenti rischi lavorativi:

| Rischio | prestazioni di lavoro | Modalità |
|--|--|---|
| Movimentazione manuale dei carichi | - attività didattica, cura e assistenza dei bambini negli asili nido e scuole comunali infanzia - attività di manutenzione e movimentazione di beni di proprietà comunale | Come da attestazione del dirigente competente |
| Rumore superiore ai limiti previsti dalla normativa | - attività di manutenzione di beni di proprietà comunale | Come da attestazione del dirigente competente |
| Rischio chimico per esposizione a benzene, piombo, ossido di carbonio, ozono, pm10- | - attività sulle strade | Come da attestazione del dirigente competente |
| Rischi psicosociali (stress lavoro-correlato, burn-out, esposizione a violenza e aggressioni in ambito lavorativo) | Assistenti Sociali | Come da attestazione del dirigente competente |

3. Viene fatta salva la previsione delle tipologie di rischio già contemplate dall'allegato B) d.p.r. 347 relativamente a:

- prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi e scuolabus,
- lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.

importo giornaliero dell'indennità

[Handwritten signatures and initials]

| | |
|-----------------------|--|
| Euro 2,70 giornalieri | autisti |
| Euro 3,20 giornalieri | Operai |
| Euro 2,10 giornalieri | Insegnanti ed operatori |
| Euro 2,10 giornalieri | Assistenti tecnici |
| Euro 2,10 giornalieri | Personale tecnico, diverso da quello indicato al punto precedente, per la presenza nei cantieri edili e/o stradali per un massimo di 30 giornate/anno come da attestazione del dirigente competente; |
| Euro 2.10 giornalieri | Assistenti Sociali |

4. Le parti individuano i seguenti fattori di **DISAGIO**:

- α. Prestazione concretamente svolta che richiede un costante rapporto con l'utenza per tutta la durata dell'orario di lavoro e per la polifunzionalità rispetto alle molteplici attività e funzioni. Compete al personale che opera presso lo sportello polifunzionale, agli operatori degli uffici denunce, procedure sanzionatorie e centrale operativa della Polizia Municipale e al personale addetto alla distribuzione dei libri dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo.
- β. Prestazione che richiede un costante rapporto con l'utenza svolta al di fuori della sede di lavoro (servizio esterno). Compete ai messi notificatori.
- γ. Prestazione che prevede una attività con afflusso di utenza di elevata entità (fisica e non telefonica) avente carattere straordinario rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Il Dirigente dovrà attestare, motivare e documentare tali esigenze straordinarie (ad esempio: modifica tariffa Tari, nuove modalità iscrizioni scolastiche ecc) ed individuare il personale che effettivamente svolge tale attività. La suddetta indennità potrà essere riconosciuta fino ad un massimo di 45 lavorativi giorni in un anno per ogni dipendente avente diritto.
- δ. Prestazione lavorativa con un orario di lavoro particolarmente articolato che non dia diritto all'indennità di turno. (ad esempio autista con orario di lavoro 7,30-9,30, 12,30-14,30, 16,00-18,00 nell'arco della stessa giornata lavorativa)
- ε. prestazione di lavoro che comportano contatto con l'utenza o il pubblico di rilevante entità congiunto a prestazione lavorativa in orari, giornate e/o sedi diverse da quelle ordinariamente previste
- φ. prestazione che richiede un costante rapporto con l'utenza esterna e interna (accesso sia fisico che telefonico) per tutta la durata dell'orario di lavoro finalizzato alla complessa gestione giuridico ed economica del rapporto di lavoro con tale utenza che implica il trattamento e la gestione di rilevanti dati sensibili e "c.d. dati ultra sensibili" nonché la gestione di relazioni complesse.

| importo giornaliero dell'indennità | Tipo di Servizio |
|------------------------------------|---|
| Euro 2,40 giornalieri | Personale addetto allo sportello polifunzionale, agli uffici denunce, procedure sanzionatorie e centrale operativa della Polizia Municipale e alla distribuzione dei libri dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo) (lett. a), come da attestazione del dirigente/direttore competente. |
| Euro 1,90 giornalieri | Messi notificatori (lett. b) come da attestazione del dirigente/direttore competente. |
| Euro 2,40 giornalieri | Rapporto utenza di elevata entità (lett. c) come da attestazione del dirigente/direttore competente. |
| Euro 1,90 giornalieri | Particolare articolazione orario di lavoro (lett. d) come da attestazione del dirigente/direttore competente. |

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

| | |
|-----------------------|--|
| Euro 7,00 giornaliera | Attività relative alla celebrazione dei matrimoni, come da attestazione del Dirigente/direttore competente per max 3 giornate/matrimonio (lett. e) |
| Euro 7,00 giornaliera | Attività di spunta di fiere e mercati straordinari in orario diverso da quello ordinario come da attestazione del Dirigente/direttore competente per max 2 giornate/evento (lett. e) |
| Euro 7,00 giornaliera | Personale dell'ufficio politiche culturali per gestione di eventi del calendario giotresco con partecipazione di pubblico e di autorità in orario diverso da quello ordinario: come da attestazione del Dirigente/direttore competente (lett. e) |
| Euro 1,90 giornaliera | Personale del Servizio Personale (lett. f) come da attestazione del dirigente/direttore competente. |

5. Ai dipendenti individuati in qualità di "agenti contabili" adibiti, con atto formale del dirigente competente, in via continuativa a servizi che comportino **MANEGGIO VALORI** di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, negli importi di seguito indicati:

| importo giornaliero dell'indennità | valori medi mensili maneggiati |
|------------------------------------|--|
| Euro 1,20 giornalieri | da 200 a 1.100 euro medi mensili di valori maneggiati; |
| Euro 1,40 giornalieri | da 1.101 a 2.200 euro medi mensili di valori maneggiati; |
| Euro 1,60 giornalieri | da 2.201 a 4.200 euro medi mensili di valori maneggiati; |
| Euro 2,10 giornalieri | sopra i 4.201 euro medi mensili di valori maneggiati |

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

7. In presenza di due o più tipologie queste si sommano, ma il tetto massimo giornaliero non può superare € 7,00.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c. 4, lett. f, CCNL 2019/2021)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e EQ che non sia titolare di un incarico di EQ è attribuita un'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021 per compensare l'esercizio di ruoli che, in base all'organizzazione dell'ente, comportano l'espletamento di compiti di specifica responsabilità, attribuiti con atto formale e motivato del Dirigente.

2. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, non riferibili all'ordinaria e consueta attività del dipendente.

3. Le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità. Tali fattispecie sono:

a) responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

b) responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori interni inseriti in apposito elenco tenuto dal Servizio Personale;

c) responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- e) responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- f) responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale, ecc.);
- g) responsabilità di conduzioni di sistemi relazionali complessi (Conferenze di servizi, ecc)
- h) responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- i) responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy);
4. L'indennità è determinata sulla base dei seguenti criteri di seguito indicati:
- a) presenza, nella posizione funzionale, di 1 fattispecie tra quelle indicate al comma 3: € 300,00
- b) presenza, nella posizione funzionale, di 2 fattispecie tra quelle indicate al comma 3: € 500,00
- c) presenza, nella posizione funzionale, di 3 fattispecie tra quelle indicate al comma 3: € 800,00
- d) presenza nella posizione funzionale di 4 fattispecie tra quelle indicate al comma 3: € 1.000,00
- e) presenza, nella posizione funzionale, di 5 fattispecie tra quelle indicate al comma 3: € 1.500,00
- f) presenza, condivisa in sede di Conferenza dei Dirigenti, nella posizione funzionale, di 6 o più fattispecie di cui al comma 3: € 1.800,00.
5. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente in un'unica soluzione in presenza delle condizioni di cui al comma 8.
6. L'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
7. Gli importi sono riferiti al personale a tempo pieno, di conseguenza sono da riportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
8. L'indennità è erogabile in presenza delle seguenti condizioni:
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
 - adozione da parte del Dirigente di atto scritto e motivato di attribuzione delle responsabilità, con indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti e condizioni per l'attribuzione delle stesse; in prima applicazione, per le responsabilità già attribuite nel 2022 e svolte in continuità nel 2023, i dirigenti aggiornano gli atti di attribuzione al presente CCI con decorrenza dal 1.1.2023 tenendo conto del budget e delle specifiche di cui al comma 9; per l'attribuzione di nuove responsabilità durante la vigenza del presente CCI, sono tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità del budget ad essi assegnato;
 - certificazione scritta del dirigente/direttore a cui il personale è assegnato circa l'effettiva assunzione della responsabilità stessa; qualora, per qualsiasi motivo, dovessero mutare le condizioni che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità delle particolari responsabilità dovranno essere immediatamente comunicate al Servizio personale dal Dirigente/Direttore competente per consentire la sospensione immediata o la modifica della relativa erogazione;
9. L'importo destinato a tale istituto è determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa e viene ripartito dal Segretario Generale, sentita la Conferenza dei dirigenti, tra le diverse strutture dirigenziali sulla base del numero dei dipendenti assegnati e delle funzioni attribuite. Con le medesime modalità potranno essere definite ulteriori specifiche per la puntuale descrizione delle fattispecie di cui al comma 4 al fine di assicurare la corretta ed uniforme applicazione dell'istituto all'interno dell'Ente. Per l'anno 2023 le risorse che il CCI mette a disposizione per il presente istituto sono pari ad € 118.000. Qualora negli anni successivi l'importo stanziato sia inferiore alla somma delle indennità per le responsabilità attribuite nell'anno di riferimento ai sensi del comma 4, si procederà a riproporzionare le indennità stesse.

Art. 15

Correlazione tra i premi correlati alla performance, retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 7 c. 4 lett. b e j CCNL 2019/2021)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra i premi correlati alla performance, retribuzione di risultato e particolari compensi per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art.32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa alle entrate tributarie;

d) per gli incarichi di EQ i compensi aggiuntivi previsti dall'art. 20 del CCNL 2019/2021;

3. I premi correlati alla performance o la retribuzione di risultato del personale che percepisce i compensi di cui al comma 2 sono ridotti della percentuale determinata come di seguito:

- per incentivi inferiori a 3.000 € annui, 0% di decurtazione;

- per incentivi tra 3.000,00 € e 14.999,99 € annui, % di decurtazione determinata secondo la seguente formula:

$$X=80%*(Y-3.000 \text{ €})/12.000 \text{ €}$$

dove

X è la percentuale di riduzione da applicare al premio della performance

Y è l'incentivo spettante nella stessa annualità di riferimento della performance";

- per incentivi pari o superiori a 15.000,00 € annui, 80% di decurtazione

4. Per gli incentivi relativi all'Avvocatura si rimanda all'Accordo decentrato stipulato per l'Area della dirigenza e per il comparto non dirigenziale in data 28.10.2016.

5. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati previo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/direttore competente. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Art. 16

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 7, c. 4, lett. p, CCNL 2019-2021)

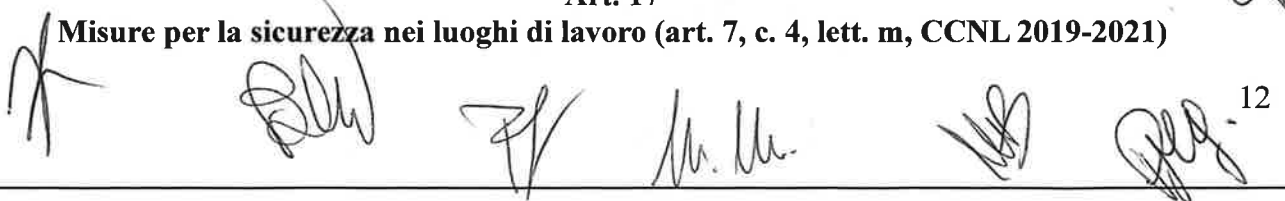
1. Nel quadro dell'articolo 25 del CCNL 2019-2021, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. La flessibilità, in attuazione della lettera p) dell'art. 7 del CCNL 2019-2021, prevede un'entrata anticipata o posticipata fino ad un massimo di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

3. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo, secondo le modalità ed i tempi concordati con il Dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca ore.

Art. 17

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2019-2021)



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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 18

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 7, c. 4, lett. n, CCNL 2019-2021)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 7, c. 4, lett. g, del CCNL 2019-2021)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

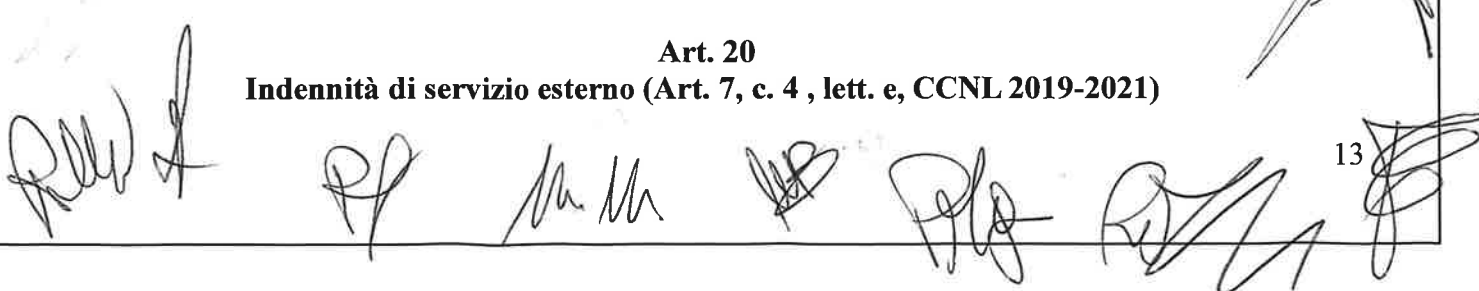
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, come stabilito nel disciplinare approvato dalla Giunta Comunale.

Art. 20

Indennità di servizio esterno (Art. 7, c. 4, lett. e, CCNL 2019-2021)



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. A large handwritten number '13' is also visible on the right side.

1.L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021.

2.Il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio ed è cumulabile con i compensi di cui all'art. 100 c. 3 del CCNL 2019/2021.

4. La misura dell'indennità è pari a € 3,60 giornaliera nei turni dal lunedì al venerdì fino alle 19, a € 4,50 nei turni dal venerdì alle 19 a domenica fino all'1.

Art. 21

Indennità di funzione (art. 7. c. 4, lett. w, CCNL 2019/2021)

1. Al personale delle aree degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, non titolare di incarichi di EQ, appartenente al Corpo di Polizia Municipale è attribuita un'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 2019/2021 per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito ed alle connesse responsabilità attribuiti con atto formale e motivato del Comandante. Il budget destinato a tale istituto è determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa

2.Tale indennità è cumulabile con le indennità e compensi previsti dal comma 4 dell'art. 97.

3.I criteri di attribuzione sono i seguenti (non cumulabili): a) Tipologia di responsabilità assunta secondo i criteri previsti dall'art. 13; b) grado rivestito per l'anno 2023 ai "Funzionari" Commissari fino a € 2.000,00;

4.Le parti concordano di destinare all'indennità di funzione di cui all'art. 97 per l'anno 2023 un importo di € 2.000

Art. 22

Servizio mensa e buono pasto (art. 7 c. 4 lett. aa) CCNL 2019/2021)

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL, sono individuate le figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro: personale della Polizia Locale per i turni pomeridiani, e serali che prevedano la presenza in servizio nell'intera fascia oraria 12-15 e/o 20-23.

2. Il Comandante PM, nell'ambito della programmazione dei turni, individua quelli che danno diritto al buono pasto ai sensi del presente articolo e ne regola le modalità di fruizione; attesta lo svolgimento del turno e la fruizione del buono pasto. Il Servizio del Personale erogherà il buono pasto sulla base della richiesta del Comandante PM redatta all'esito degli adempimenti di cui al precedente comma.

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Avv. Alfonso Pisacane

Per la RSU

Roberto Ferraro
Marta
Polina Nova Grois

Marta Bar
Marta Manna
Polina

Alfonso Pisacane

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP



CISL FP


UIL FPL



CSA RAL



Arezzo, 12 dicembre 2023



ALLEGATO A

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 1

Assegnazione risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree

Le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree sono definite annualmente a livello di Ente e vengono ripartite tra le aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate qualificazioni secondo il numero di progressioni previsto in sede di contrattazione decentrata per ciascuna delle aree nell'anno di riferimento.

Art.2

Requisiti di ammissione alle procedure di progressione economiche orizzontali

Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la progressione, compresi quelli in servizio presso l'Istituzione Biblioteca. I dipendenti, per poter partecipare alle procedure di selezione per le progressioni economiche, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- avere maturato un'anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno 36 mesi nella medesima area/categoria e non aver effettuato in tale periodo nessuna progressione economica.

Si considera valida l'anzianità di servizio:

- maturata nel Comune di Arezzo;
- maturata anche in altri Enti ma solo in caso di trasferimento per mobilità ex art.30 D.Lgs. 165/01 cioè l'anzianità pregressa maturata senza soluzione di continuità nel medesimo rapporto di lavoro;

Per il personale assunto con contratto a tempo determinato poi stabilizzato o assunto con contratto di formazione lavoro convertito in tempo indeterminato si considera l'anzianità pregressa maturata dalla data di assunzione a tempo determinato o con contratto di formazione lavoro.

- l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

Possono partecipare alla procedura di progressione economica anche i dipendenti del Comune di Arezzo che sono comandati, assegnati temporaneamente o distaccati.

Art. 3

Procedura

Dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree mediante individuazione del numero per ciascuna area, il Servizio Personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche mediante pubblicazione per un minimo di 15 giorni di apposito avviso nella sezione intranet del Comune di Arezzo, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati.

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

A seguito di pubblicazione dell'avviso i dipendenti interessati possono presentare al Servizio Personale e per conoscenza al Direttore del Servizio/Progetto di appartenenza, compilando apposito modello allegato all'avviso, le seguenti informazioni attinenti al proprio curriculum professionale rilevanti ai fini della selezione:

- il numero di anni di anzianità in pubbliche amministrazioni diverse dal Comune di Arezzo, a tempo indeterminato o determinato, con o senza soluzione di continuità, specificando se sono maturati nello stesso o diverso profilo/famiglia professionale, nella stessa o precedente area/categoria e differenziale/posizione economica;
- le valutazioni conseguite in pubbliche amministrazioni diverse dal Comune di Arezzo
- il titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso per concorso all'area di inquadramento;
- i titoli ulteriori (ulteriori diplomi di laurea e abilitazioni professionali);

La presentazione del modello è richiesta solo per fornire all'Amministrazione gli elementi sopra descritti; i restanti elementi quali il valore medio delle valutazioni nell'ultimo triennio e l'anzianità maturata nel Comune di Arezzo saranno acquisiti d'ufficio.

Il modello sarà compilato dai candidati sotto la loro responsabilità e consapevoli del fatto che in caso di falsa dichiarazione, secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 445 del 28.12.2000, verranno applicate le sanzioni previste dal codice penale e che decadranno dal beneficio ottenuto sulla base della dichiarazione non veritiera. Non si terrà conto di comunicazioni presentate in altra forma o con modalità diverse da quelle indicate o dopo la scadenza dell'avviso.

Sul contenuto delle dichiarazioni sostitutive, l'Amministrazione effettuerà, anche a campione, i controlli previsti dalla normativa vigente.

L'Amministrazione si riserva inoltre di verificare le dichiarazioni sostitutive prodotte dai vincitori.

Durante la pubblicazione dell'avviso i dipendenti potranno accedere alle informazioni relative al proprio curriculum professionale detenute dal Comune di Arezzo tramite il Servizio personale secondo le modalità specificate nell'avviso.

Art. 4 Criteri di valutazione

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022, in modo selettivo.

I criteri di valutazione sono i seguenti:

1) la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale pari a 110; alle valutazioni più basse sarà assegnato un punteggio proporzionalmente inferiore; la valutazione conseguita nell'Ente di provenienza viene riproporzionata alla scala di valori del SMVP vigente al Comune di Arezzo.

2) l'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo/famiglia professionale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nel Comune di Arezzo o in altra pubblica amministrazione al 31.12 dell'anno precedente la progressione ed è conteggiata come segue:

- n. anni o frazioni di anno di anzianità a tempo determinato ed indeterminato del candidato maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione orizzontale acquisita ovvero dall'assunzione per il personale che non abbia ancora conseguito un differenziale stipendiale o progressione orizzontale: punti 5/anno;
- n. anni o frazioni di anno di anzianità a tempo indeterminato nel Comune di Arezzo o in altri enti ma solo in caso di trasferimento per mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001, maturata dal candidato prima dell'ultimo differenziale stipendiale o progressione orizzontale acquisita : punti 0,6/anno.

Il servizio prestato a tempo determinato ed indeterminato in altra Pubblica Amministrazione dovrà essere autocertificato dal dipendente, nei termini previsti dall'avviso di selezione. Sarà poi cura del Servizio personale effettuare controlli a campione.

3) altre competenze acquisite e certificate attraverso:

3.1) titoli di studio superiori a quello di accesso, altri titoli ed abilitazioni professionali conseguite fino al 31.12 dell'anno precedente la progressione, conteggiati come segue:

- titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso mediante concorso: per area operatori esterni: diploma di scuola secondaria punti 1; laurea triennale (assorbe scuola secondaria) punti 2; laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento (assorbe titoli precedenti) punti 3; per area istruttori: laurea triennale punti 2; laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento (assorbe laurea triennale) punti 3; per area funzionari ed elevate qualificazioni: laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento: punti 3;
- altri titoli ed abilitazioni professionali: per altri titoli si intendono gli ulteriori titoli di studio superiori a quello previsto per l'accesso mediante concorso non assorbiti dal titolo superiore: punti 1; per abilitazioni professionali si intendono le iscrizioni ad ordini o collegi professionali: 0,5 per ogni titolo fino ad un massimo di 2 punti;

3.2) competenze professionali maturate in altra famiglia professionale a tempo indeterminato nel Comune di Arezzo o in altro ente ma solo nel caso di trasferimento per mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 prima dell'ultimo differenziale stipendiale o progressione orizzontale: 0,3/anno

Il servizio prestato a tempo indeterminato in altra Pubblica Amministrazione dovrà essere autocertificato dal dipendente, nei termini previsti dall'avviso di selezione. Sarà poi cura del Servizio personale effettuare controlli a campione.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna area come di seguito indicato:

| Area | Valutazione della performance triennio precedente (non inferiore a 40) | Esperienza professionale (non superiore a 40) | Altre competenze acquisite e certificate ai sensi del punto 3) | Totale massimo |
|-------------------|--|---|--|----------------|
| Operatori esperti | 55 | 36 | 9 | 100 |
| Istruttori | 55 | 36 | 9 | 100 |
| Funzionari e EQ | 60 | 32 | 8 | 100 |

Art. 5

Formazione della graduatoria

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei voti attribuiti ai sensi dell'art. 4 per ciascuna area.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area, in ordine decrescente fino all'esaurimento delle risorse disponibili, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Il Servizio Personale attribuisce i punteggi al personale che partecipa alla procedura selettiva sulla base dei dati e delle informazioni a propria disposizione e di quelle fornite dai dipendenti interessati secondo quanto specificato all'art. 4. Sulla base di tale operazione redige la graduatorie per area, dando comunicazione a tutti i dipendenti nella sezione intranet del Comune.

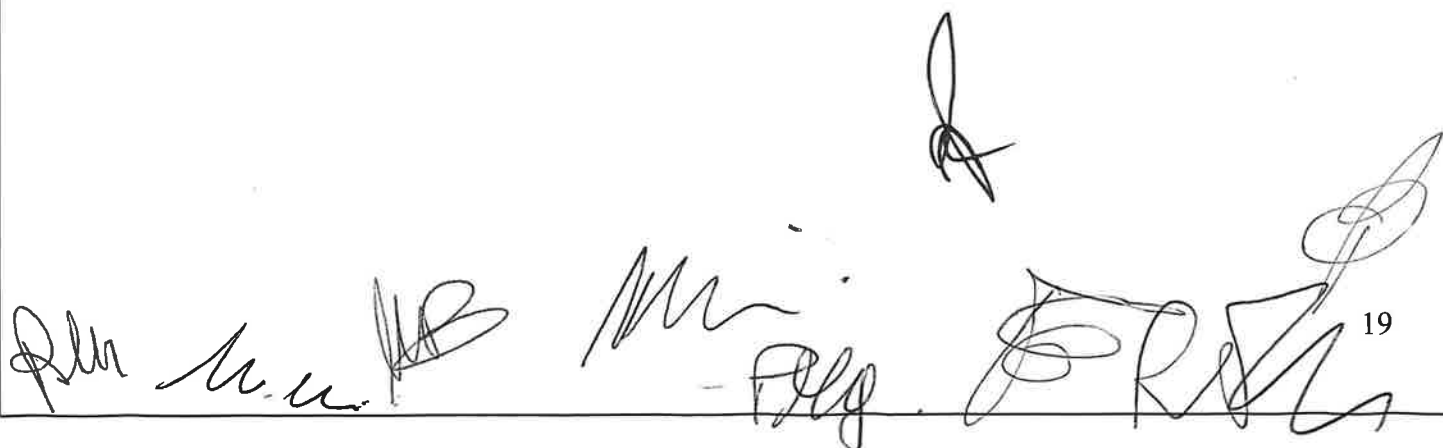
A parità di punteggio ciascuna graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

[Handwritten signatures]

- media triennale delle valutazioni conseguite nel Comune di Arezzo più elevata.
- anzianità di servizio senza avere ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- anzianità di servizio nel Comune di Arezzo;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ammessi con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme restano accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare. Qualora vengano fornite false informazioni, la posizione assegnata sarà dichiarata decaduta con assegnazione al personale presente in graduatoria.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'assegnazione ai dipendenti del nuovo differenziale stipendiale e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a smaller signature in the center, and a large signature on the right. A small mark resembling a stylized 'A' or 'R' is visible above the rightmost signature.

