

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
TRIENNIO NORMATIVO 2021-2023
ANNUALITA' ECONOMICO ANNO 2021**

L'anno 2021 il giorno 23 del mese di DICEMBRE alle ore 17,00
presso la sede municipale del Comune di Serrapetrona sita in Via Giacomo Leopardi n.18
ha luogo l'incontro della delegazione trattante composta da:

Per la delegazione di parte pubblica:

- Presidente: Segretario comunale D.ssa Giuliana Appignanesi - presente
- Componenti:
Palombarini Sandro - presente
Mariantoni Paolo - presente

Per la delegazione sindacale:

- Rappresentante CISL: Alessandro Moretti - presente

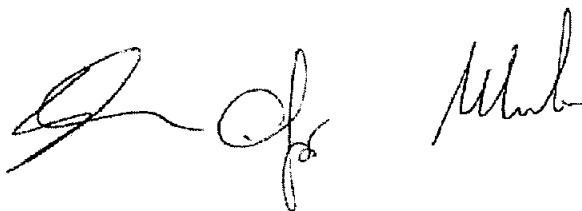
Per la RSU Aziendale:

- RSU : Girolami Luigino - presente

Visto il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale redatto in conformità
al D.Lgs. 150/2009 approvato con atto di G.C. di Giunta comunale n. 87 del 17/09/2013;

Vista la determinazione n. 333 R.G. del 9/12/2021 relativa alla costituzione del fondo
risorse decentrate per l'anno 2021;

Le Parti sottoscrivono il presente contratto integrativo decentrato:



Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Serrapetrona con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata TRIENNALE per la parte normativa ed ANNUALE per la parte economica.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

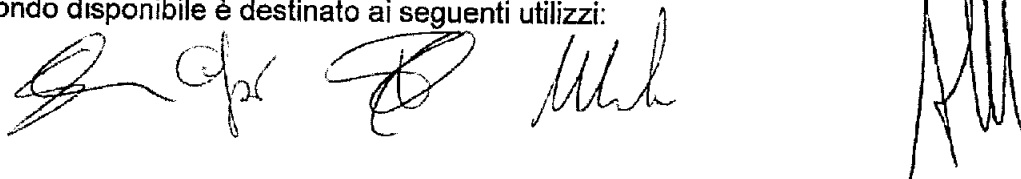
Art. 4

Costituzione del fondo

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2020, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative e delle decurtazioni previste dalla legge, nel seguente modo:

Fondo risorse decentrate anno 2021	€ 27.578,11
Di cui:	
Fondo risorse stabili	€ 22.700,55
Fondo risorse variabili	€ 4.877,56

6. Il fondo disponibile è destinato ai seguenti utilizzi:



Istituti stabili	2021
Fondo progressione economiche	€ 17.543,13
Fondo indennità di comparto	€ 2.631,72
Progressioni economiche 2021	€ 2.525,70
Totale	€ 22.700,55
<i>Nota:</i>	

Istituti variabili	2021
Performance organizzativa	800,00
Performance individuale	367,28
Maggiorazione performance individuale	108,00
Indennità lavoro disagiato	600,00
Incentivi personale settore entrate (somme destinate da specifiche disposizioni di legge) art. 68 comma 2 lett. g) (non soggetti a limite)	1.002,28
Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 (non soggetti a limite)	€ 0,00
Compensi Istat	€ 2.000,00
Totale	€ 4.877,56
<i>Nota:</i>	

Art. 5

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

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa e individuale (artt. 68 e 69, CCNL 2018).

1. I compensi per la performance organizzativa ed individuale vengono erogati sulla base degli obiettivi stabiliti dall'Ente sul Piano Performance allegato al PEG.
 2. La valutazione viene effettuata secondo le modalità stabilite nel vigente Regolamento comunale per il sistema di misurazione e valutazione del personale.
 3. La maggiorazione della performance individuale prevista dall'art. 69 del CCNL è determinata nella misura del 30% del fondo destinato annualmente alla performance individuale;
 4. La maggiorazione è attribuita al 20% del personale valutato.
- In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
 - b) superiore valutazione media del triennio
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

5. Il fondo per la performance organizzativa ed individuale è determinato per l'anno 2021 nelle seguenti misure:

Fondo	Importo anno 2021
Performance organizzativa	800,00
Performance individuale	367,28
Maggiorazione performance individuale	108,00

6. Eventuali somme di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare il fondo per la Performance organizzativa.

7. Il fondo destinato alla performance individuale è viene suddiviso in parti uguali tra i dipendenti che hanno conseguito una valutazione positiva.

8. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" viene suddiviso tra i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva con la seguente formula:

$$P.I. = F / p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

p = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

9. Nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.) o personale part-time, il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

10. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

Incentivi		Premio Performance Individuale
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	90%

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie.
3. Per l'anno 2021 viene destinata la somma di €. 2.525,70 (su base annua) alle progressioni orizzontali:

Progressioni orizzontali 2021	
Categoria	n. progressioni
Cat. D	1
Cat. C	0
Cat. B.3	0
Totale progressioni orizzontali	
	1

4. Si concorda che la progressione economica orizzontale per l'anno 2021 sia attribuita con decorrenza 01/01/2021.
5. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1.1.2021 che abbia maturato il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 31 dicembre 2020.
6. La progressione economica orizzontale rispetta il limite del 50% del personale avente diritto a partecipare alla selezione (art. 16, comma 2, CCNL 21/5/2018).

Art. 8

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

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Tipo di attività	Dipendenti interessati	Importo indennità
Autisti scuolabus/Collaboratori professionali che svolgono la propria attività lavorativa su 6 giorni con due o più rientri settimanali pomeridiani	Collaboratori professionali cat. B.3 a tempo indeterminato	€.3,00 a giorno per un massimo di 200 giorni annui pro capite.

3. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a disagio e lo comunica annualmente al Nucleo di valutazione entro il termine per l'approvazione del rendiconto di gestione.
4. Per l'anno 2021 la somma massima destinata all'erogazione dell'indennità di condizioni di lavoro viene stabilita in €. 600,00.

Art. 12

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

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con 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. 13

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

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

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 15

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

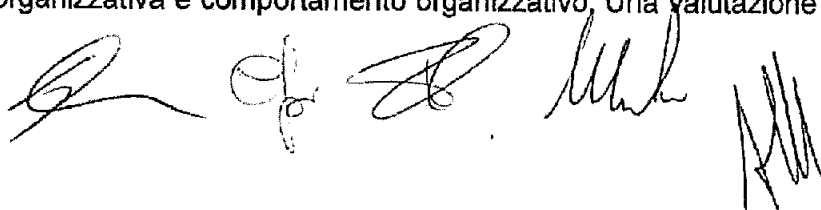
Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti, previa informativa, intervengono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

Art. 16

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in



base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Ai fini dell'erogazione della stessa si fa riferimento ai criteri e modalità stabiliti dal Regolamento comunale per il sistema di misurazione e valutazione del personale, ivi comprese le schede di valutazione.

4. Le parti danno atto che l'Ente ha provveduto a stanziare nel bilancio pluriennale 2020-2021 il Fondo per l'erogazione della Retribuzione di Risultato, il cui importo è superiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato;

5. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (P.O.):

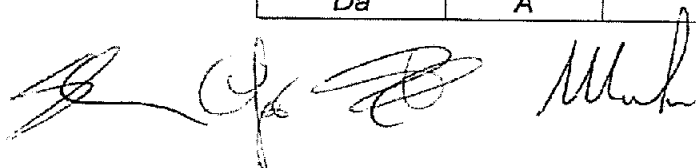
- ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;
- al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- L'importo della teorico della retribuzione di risultato viene determinato come segue:

Posizioni organizzative	
Punteggio scheda di valutazione	Retribuzione di risultato pari alla % della retribuzione di posizione
0 - 49	0
50 - 70	15%
61 - 80	20%
81 - 90	25%
91 - 100	30%

6. Nel caso in cui le somme stanziate nel fondo per la Retribuzione di risultato risultino insufficienti rispetto ai compensi teorici spettanti, si provvede alla rideterminazione proporzionale degli stessi.

7. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%



0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	90%

7. Le somme non erogate a titolo di Retribuzione di Risultato in applicazione del precedente comma, sono attribuite alle P.O. a cui non si è applicata la riduzione, in maniera proporzionale alla Retribuzione di Risultato teorica spettante, senza l'applicazione limiti percentuali di rapporto con la Retribuzione di Posizione.

8. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. D. Lgs n. 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

9. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;

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

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 17

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

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 50,00 ore.

3. Le ore che confluiscono nella Banca delle ore possono essere utilizzate dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio ed organizzative, entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 18

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).

2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata 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.

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

Art. 19

Trattamenti accessori fissati per legge.

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi Istat;

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

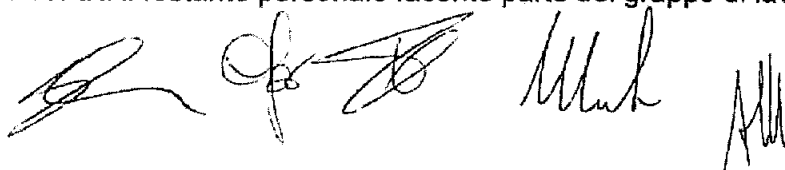
Art. 20

Attività di accertamento tributario

1. In relazione all'attività di accertamento tributario in materia di IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145), come previsto dal Regolamento comunale approvato con deliberazione n. 95 del 26/9/2019, viene destinata per l'anno 2021 la somma di €. **1.002,28** (importo al netto dei contributi previdenziali e Irap a carico dell'Ente).

2. Tale somma viene ripartita tra i componenti del gruppo di lavoro individuato dal Responsabile nel seguente modo:

- Il 80% al Responsabile dell'Ufficio tributi;
- il 20% tra il restante personale facente parte del gruppo di lavoro in parti uguali.



3. In caso di mancata costituzione del gruppo di lavoro per indisponibilità di ulteriori unità di personale, stante la pianta organica dell'Ente e la necessità di non distrarre il personale dalle ordinarie attività a cui sono destinate, la somma disponibile per incentivare l'attività di accertamento tributario viene attribuito totalmente al Responsabile dell'Ufficio Tributi.

Art. 27

Compensi Istat

(art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018, al netto degli oneri riflessi a carico del Comune.

3. La ripartizione dei compensi avviene in favore del personale incaricato formalmente delle relative attività e sulla base di una relazione redatta dal Responsabile dell'Ufficio Comunale di Censimento (UCC), nella quale sono indicate le attività svolte ad di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

4. Per l'anno 2021 la somma presunto destinata all'erogazione dei compensi Istat è di €. 2.000,00 (importo al netto dei contributi previdenziali e Irap a carico dell'Ente).

5. Tale importo sarà rideterminato in aumento o in diminuzione con atto del Responsabile dell'Area Contabile sulla base delle somme effettivamente erogate dall'Istat.

Letto, confermato e sottoscritto:

Per delegazione di parte pubblica:

- Presidente: D.ssa Giuliana Appignanesi 

- Componenti:

Palombarini Sandro 

Mariantoni Paolo 

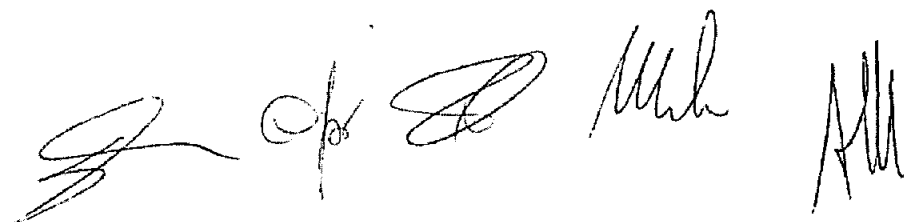
Per la delegazione sindacale:

- Rappresentante CISL: Alessandro Moretti 

Per la RSU Aziendale:

-RSU : Girolami Luigino 

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a stylized, cursive 'S'. The second is a cursive 'P'. The third is a cursive 'D'. The fourth is a cursive 'M'. The fifth is a cursive 'A'.

Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi di applicazione

Il presente regolamento disciplina la metodologia di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (da qui in poi indicata con l'acronimo P.E.O.), in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 ed è finalizzato esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente area non dirigenziale.

Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e la definizione degli elementi di valutazione è calibrata in base a criteri differenziati in relazione alla categoria di appartenenza, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 16, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, *"le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi."*

Art. 2 - Ambito soggettivo di applicazione e decorrenza.

La P.E.O. è uno strumento destinato a premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti dell'Ente e presuppone la disponibilità di risorse da impegnare per l'applicazione di tale istituto, da destinare ad una quota limitata di dipendenti.

Le selezioni riguardano il personale, a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio alla data di decorrenza stabilita, di volta in volta, nel contratto decentrato di attivazione della procedura e che sia in possesso, alla medesima data, dei requisiti indicati al successivo art. 4 del presente regolamento.

Partecipano alle selezioni anche i dipendenti in aspettativa o comandati/ distaccati presso altri enti, amministrazioni e aziende.

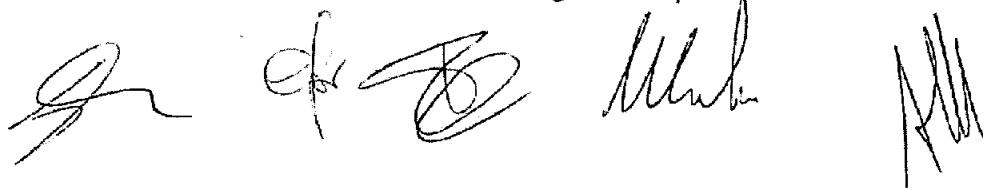
Art. 3 - Contingente delle progressioni economiche.

In sede di accordo decentrato integrativo viene determinato:

- 1) La data di decorrenza della progressione per l'anno di riferimento, comunque non antecedente al 1° gennaio;
- 2) L'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, costituito ai sensi del CCNL comparto Funzioni Locali, nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento;
- 3) Il contingente di personale che può beneficiare della progressione o l'importo massimo da destinare alla progressione stessa per ciascuna categoria (A/B/C/D) e che costituisce il limite massimo per l'attribuzione della progressione ai dipendenti che ne fanno parte.

Art. 4 - Requisiti di ammissione alla selezione.

Sono ammessi alla procedura selettiva per l'attribuzione delle P.E.O. i dipendenti del Comune di Serrapetrona, come individuati al precedente art. 2, che, alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O. come indicata al precedente art. 3, siano in possesso dei seguenti requisiti:



a) Permanenza nella posizione economica ricoperta per almeno 24 mesi, acquisita anche presso altri enti del comparto.
 Ai fini del calcolo del periodo minimo di permanenza i periodi a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno.

Non sono considerati come "servizio" i periodi indicati nella tabella che segue:
Periodi non conteggiati come servizio
Aspettativa non retribuita per assunzione a tempo determinato per incarico dirigenziale
Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL 14.09.2000)
Aspettativa Servizio Civile
Aspettativa per ricongiungimento al coniuge all'estero (art. 13 CCNL 14.09.2000)
Aspettativa non retribuita per assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 TUEL
Congedo per la formazione (Art. 16 CCNL 14.09.2000)
Congedo per gravi motivi familiari (Art. 4, comma 2 legge 53/2000)
Sospensione disciplinare
Sospensione cautelare obbligatoria
Sospensione cautelare facoltativa

b) Non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente alla data di avvio della selezione.
 Il requisito è dichiarato dal dipendente alla presentazione della domanda e le dichiarazioni rese sono controllate ai sensi della normativa vigente.

Possono partecipare alla procedura con riserva quei dipendenti in servizio alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O, per i quali nel medesimo biennio il procedimento disciplinare attivato non sia ancora definito.

c) Non essere in stato di sospensione cautelare obbligatoria.

d) Aver conseguito, nel triennio precedente la selezione, una valutazione media pari almeno al 70% del punteggio massimo conseguibile.

Per valutazione media si intende quella ricevuta nei tre anni come personale del comparto Enti locali. Sono considerate le valutazioni in qualsiasi categoria e profilo professionale nell'ambito del Comparto personale enti locali.

Per quanto riguarda i comandati in uscita e per i dipendenti assunti per mobilità, si procederà d'ufficio a riparametrare il punteggio riportato, tenuto conto della scheda di valutazione acquisita e del sistema di valutazione dell'Ente utilizzatore/di provenienza.

In caso di presenza di duplice valutazione nel corso dell'annualità sarà considerata la media delle valutazioni, ponderata in base al periodo di tempo.

Art. 5 - Criteri di selezione e attribuzione dei punteggi.

I criteri selettivi utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno della categoria di appartenenza sono i seguenti:

- 1) Performance individuale
- 2) Esperienza professionale
- 3) Processi formativi certificati

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, uguale per tutte le categorie A, B, C e D, come di seguito indicato:

1. Performance	2. Esperienza	3. Processi formativi	
-------------------	------------------	--------------------------	--

Handwritten signatures and marks are present below the table columns. The first column has a signature, the second has a signature, the third has a signature, and the fourth has a signature.

individuale	Professionale	certificati	Valutazione totale
50	40	10	100

In caso di parità di punteggio, si applicheranno, nell'ordine indicato, i seguenti criteri di preferenza:

- 1) Maggiore permanenza nella posizione economica;
- 2) Maggiore permanenza nella categoria giuridica;
- 3) Minor numero di progressioni economiche (minore posizione economica a parità di anzianità);
- 4) Maggiore anzianità anagrafica

1. Performance individuale

La valutazione della performance individuale lavorativa presa in considerazione ai fini della P.E.O. corrisponde al valore medio del punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale nei tre anni precedenti all'anno di sottoscrizione del C.D.I. di attivazione della procedura della P.E.O., effettuata nel rispetto del vigente regolamento dell'Ente sulla misurazione e valutazione delle performance individuale del personale non dirigente secondo le relative schede di valutazione distinte per categoria.

Il punteggio massimo conseguibile, nell'ambito del presente regolamento, in relazione alla performance individuale per tutte le categorie A/B/C/D è pari a punti 50 su 100 ed è determinato secondo la seguente tabella:

Valore medio del punteggio conseguito delle valutazioni della performance individuale del triennio precedente, con arrotondamento alla terza cifra decimale dopo la virgola.	
media compresa 90-100, 100% di 50 punti	50
media compresa 80-89, 80% di 50 punti	40
media compresa 70-79, 60% di 50 punti	30
media inferiore a 69	0

Il valore medio delle valutazioni della performance individuale del triennio andrà troncato alle prime tre cifre decimali e quindi arrotondato all'unità secondo il seguente criterio: per cifre decimali inferiori a 500, il risultato va arrotondato all'unità inferiore (per difetto); per cifre decimali uguali o superiori a 500 il risultato va arrotondato all'unità superiore (per eccesso).

2. Esperienza professionale

Per "esperienza professionale" si intende il periodo di servizio svolto nel ruolo ricoperto (categoria di appartenenza) e profilo professionale posseduto e gli eventuali incarichi svolti negli ambiti professionali di riferimento ed è valorizzata con un massimo di 40 punti, distinti come segue:

- a) Esperienza maturata - massimo 30 punti;

Viene rilevata l'esperienza negli ultimi 20 anni di servizio relativamente alla categoria per la quale il dipendente concorre alla progressione.

Viene attribuito un peso diverso al periodo svolto nello stesso profilo professionale ricoperto al momento del bando (1,5 punti per anno) e al periodo di servizio svolto, sempre nell'ambito della categoria per cui si concorre, con altri profili professionali (1 punto per anno) valutabile solo per frazioni superiori al semestre.

Per rapporti di lavoro a tempo determinato il punteggio si dimezza (0,75 punti per anno per

lo stesso profilo e 0,5 punti per anno se profilo diverso).

b) Incarichi svolti - massimo 10 punti.

Vengono rilevati gli incarichi e le responsabilità assunti nella categoria di appartenenza presso il Comune di Serrapetrona maturati alla data di pubblicazione del bando, negli ultimi 10 anni di servizio.

Per "responsabilità" si intendono gli incarichi di Posizione Organizzativa o Particolari responsabilità ex art. 17 CCDI 1.4.1999 risultanti dagli atti di organizzazione dei Settori o da specifici atti di attribuzione, (1 punto per anno), valutabile solo per frazioni superiori al semestre.

3. Processi formativi certificati

Sono valutate le attività formative realizzate negli ultimi 5 anni, attinenti a funzioni o attività riferibili all'attuale profilo professionale ed ambito di riferimento, esclusa la formazione obbligatoria, fino ad un massimo di 10 punti per tutte le categorie:

- 0,5 punti per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale della durata inferiore a 10 ore comprovato dal solo rilascio di attestazione di partecipazione/frequenza;
- 1 punto per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale della durata fino a 20 ore con esame finale e/o attestato di profitto;
- 2 punti per ogni corso di formazione/aggiornamento attinente alla qualifica professionale della durata superiore a 20 ore con esame finale e/o attestato di profitto.

L'attribuzione del punteggio non può superare complessivamente il massimo conseguibile previsto di punti 10.

Art. 6 - Sanzioni Disciplinari

Il punteggio complessivo risultante dalla somma dei punteggi ottenuti per i singoli criteri di selezione I, II, e III come disciplinati nell'articolo precedente sarà ridotto così come di seguito specificato, in relazione alle eventuali sanzioni disciplinari subite nel biennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O. come indicata al precedente art. 3 del presente regolamento:

- Riduzione di 2 punti per ogni rimprovero verbale formalizzato;
- Riduzione di 5 punti per ogni rimprovero scritto formalizzato.

Art. 7 - Procedure selettive e graduatorie di categoria

La procedura selettiva si svolge secondo i passaggi essenziali di seguito descritti.

Il Servizio Personale divulga, anche tramite la intranet comunale, una comunicazione interna di avvio delle procedure selettive, contenente le modalità con le quali si dà inizio al procedimento disciplinato dal presente regolamento e un fac-simile di domanda di partecipazione.

Idonea comunicazione deve essere data al personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, che ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali al pari del personale dipendente in servizio presso l'Ente.

I termini per la presentazione delle domande sono fissati in almeno 15 giorni.

Il personale del Comune di Serrapetrona in possesso dei requisiti prescritti formula domanda di partecipazione alla procedura per la rispettiva categoria di appartenenza, utilizzando il modello di domanda di cui sopra ed allegando una dichiarazione dei titoli formativi da valutare.

L'istruttoria delle domande di partecipazione è effettuata dal Servizio Personale mediante la compilazione di una scheda di valutazione per ciascun dipendente, secondo lo schema allegato.



L'approvazione delle graduatorie per ogni categoria compete al Segretario Comunale.
L'individuazione dei dipendenti che accedono al nuovo inquadramento economico avviene scorrendo la graduatoria così formata entro il contingente di personale che può beneficiare della progressione ovvero nel limite dell'importo massimo destinato alla progressione stessa per ciascuna categoria, come individuato nel contratto decentrato di attivazione dell'istituto.

Le graduatorie hanno lo scopo di individuare i dipendenti a cui attribuire il nuovo inquadramento nell'ambito delle procedure attivate ed esauriscono i loro effetti con l'individuazione dei dipendenti aventi diritto alla progressione.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva ai sensi del precedente art.4 lettera b) ultimo periodo, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 8 - Norme finali

Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.



ALLEGATO B

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Area _____

Servizio _____

Dipendente _____

Numero di progressioni effettuate nella categoria _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio	Punteggio attribuito
1. Performance individuale (max 50 punti)		
Anno		
Anno		
Anno		
Media	+/3	
2. Esperienza Professionale		
a) Esperienza maturata (max 40 punti)		
b) Incarichi svolti (max 10 punti)		
3. Processi formativi certificati (max 10 punti)		
TOTALE		Punti _____

Data _____

Il Responsabile dell'Area
Il Segretario Comunale

Per presa visione: Il Dipendente

