

Comune di Lagosanto

Provincia di Ferrara

Piazza I° Maggio n.1 44023 Lagosanto (Fe)
TEL. 0533-909511 FAX 0533-909535



ACCORDO INTEGRATIVO DECENTRATO RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO PER L'ANNO 2018

L'anno duemila DICIOOTTO il giorno 27 del mese di NOVEMBRE alle ore NOVE nella residenza comunale, le parti negoziali composte, come da delib.G.C.n. 103 del 29/08/18

Dalla delegazione di parte pubblica nelle persone :

Il presidente - (segretario comunale)	dott. Virgilio Mecca
componente	dott.ssa Guietti Roberta
componente	dott.ssa Chiodi Daniela

Dalla delegazione delle Organizzazioni sindacali :

RSU:	
CGIL	Marinelli M.Livia
	Casarotto Melania
CISL	Finessi Savio - ASSEME
UIL	Ferretti Alessandro

SINDACATI PROVINCIALI

FP-CGIL	Veronesi Elisa
CISL -FP.	Bertelli Francesco
UIL-FPL.	Cerini Sabrina

PREMESSO CHE:

- le parti hanno definito nella delegazione del 05.11.2018 l'ipotesi di accordo decentrato integrativo relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo per l'anno 2018;
- in data 07.11.2018 con nota prot. 9222 il Responsabile del Servizio Economico Finanziario ha trasmesso al Revisore del Conto la Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria sull'ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti;
- è stata acquisita con verbale del 20.11.2018 ricevuto al protocollo generale dell'Ente n. 9663 del 20.11.2018 la certificazione del Revisore del Conto espressa ai sensi della Circolare n. 25 RGS, dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, senza rilievo alcuno;
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 139 del 21.11.2018 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo;

VISTA la determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 382 del 05.11.2018 con la quale si è proceduto alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2018;

PRESO ATTO della sottoscrizione del nuovo CCNL in data 21 maggio 2018, e quindi della necessità di definire i criteri per l'applicazione dei nuovi istituti contrattuali, le parti concordano di procedere per l'anno 2018 alla sola ripartizione delle risorse disponibili confermando per l'anno in corso gli stessi istituti previsti negli accordi precedenti, fatta salva l'applicazione dei nuovi criteri per le PEO (art.16 CCNL 2018) e per l'individuazione dei criteri per destinare la maggiorazione del 30% alla performance individuale

PRESO ATTO che le parti rimandano pertanto al 1.1.2019 l'applicazione delle regole per i nuovi istituti contrattuali e si impegnano fin da ora ad avviare tempestivamente la nuova contrattazione e definizione dei criteri per la determinazione (pesatura) della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative (art.7 c.4 lett.v)).

TUTTO CIO' PREMESSO

Le parti sopra indicate stipulano il seguente accordo decentrato integrativo relativo ai criteri di utilizzazione delle risorse del fondo per l'anno 2018 per il Comune di Lagosanto, che si compone di n. 7 (SETTE) articoli e 1 (UNO) allegati.

ART.1- LAVORO STRAORDINARIO E MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO IN GIORNATA DI RIPOSO SETTIMANALE

1. Il fondo per lavoro straordinario, intendendosi per tale, ai sensi del D.Lgs. 66/2003 (attuativa dir. 93/104/CE e dir. 2000/34/CE), il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, come definito dallo stesso art. 3 D.Lgs. 66/2003, è stato ridotto in base al disposto dell'art.1 comma 236 della Legge n.208/2015 (legge di stabilità 2016) e quantificato con deliberazione di G.C. n. 5 del 24/01/2018 e successiva determinazione n. 8 del 30/01/2018 in € 1.510,88

ART.2- QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (art.7 c.4 lett a) CCNL 21/05/18)

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Con deliberazione G.C. n. 128 del 31/10/2018, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2018 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

3. Con successiva determinazione in data odierna, richiamata la propria precedente n.6 del 30.01.2018, è stato costituito definitivamente il fondo delle risorse decentrate per un **totale di € 68.285,64**, di cui € 56.083,09 per la parte stabile ed € 12.202,55 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compresa la decurtazione "permanente" pari a € 6.204,46, prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

ART.3- CRITERI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art.68 c.1 CCNL 2018 e quindi:

- progressioni orizzontali storiche acquisite negli anni precedenti
- indennità di comparto
- quota indennità professionale personale asili nido (non sussiste)
- indennità ex VIII livelli (non presente)

2. Le parti definiscono i **criteri** per la ripartizione, sulle restanti somme disponibili, delle quote da destinare agli istituti di cui al **come 2 dell'art.68 CCNL**, fermo restando che le nuove progressioni economiche (lett.j)) devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili

3. Pertanto, le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, disagio, maneggio valori e indennità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.

4. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n.203 del 15/12/2008 e smi

ART.4 DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA

1. Le parti prendono atto che una quota pari ad € **38.762,52** del fondo per le risorse decentrate, è destinata a finanziare i seguenti istituti stabili

a) differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti) art.68 c.1 CCNL 2018

Il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2018 ammonta ad € **30.280,68** ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso ed attribuite fino all'anno 2017.

Ai sensi dell'art.34 c.4 CCNL 2004, gli importi fruiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni

b) indennità di comparto (art.33 c.4 lett b) e c) CCNL 2004) art.68 c.1 CCNL 2018

Per tale finalità vengono prelevate dal fondo di produttività per l'anno 2018, risorse pari ad € **8.481,84**

Ai sensi del comma 5 art.33 CCNL 2004, le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate ritornano nella disponibilità delle medesime a seguito di cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti

2. Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti quote stabili disponibili per € **17.320,57** sono utilizzate per compensare attività, particolari responsabilità e nuove progressioni orizzontali, come previsto dalla vigente normativa

3. Alle predette quote stabili residue, va sommata la quota di parte variabile per € **12.202,55**, da destinarsi sulla base dei criteri definiti nei successivi articoli

ART.5- UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ai sensi art.68 comma 2 CCNL 2018

Riferimento lett a) -b) comma 2 art.68 CCNL 2018 denominato CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Si richiama il previgente CCDI annualità 2017

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale per un totale complessivo di € 10.893,12 vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG e nel piano della performance 2018, relativi all'Amministrazione nel complesso e alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n.203 del 15/12/2008 e smi
2. I premi vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi, come da punteggio risultante dall'apposita scheda di valutazione resa dal competente Responsabile
3. La valutazione riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato ivi compreso il personale part-time in proporzione al servizio, nonché al personale cessato o assunto nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova.
4. Le risorse sono ripartite secondo il seguente **criterio**: ripartizione in budget di settore, suddividendo l'importo complessivo destinato a tale finalità per il totale degli aventi diritto.
5. Le parti altresì specificano che: l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi, in quanto la valutazione dovrà avvenire sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa del dipendente stesso ai progetti e programmi e quindi al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Riferimento art.68 comma 3 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente punto, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione è pari a DUE unità.

Riferimento lett c) comma 2 art.68 CCNL 2018

Si richiama il previgente CCDI annualità 2017

c.1-)Indennità prestazioni disagiate

1. Sono destinate a tale finalità le risorse complessive per € 300,00.
2. Tale indennità è corrisposta ai dipendenti chiamati a svolgere un **orario articolato** (più timbrature in entrata e uscita nello stesso giorno o con settimana lavorativa su 5 e/o 6 giorni) al fine di garantire vicendevolmente la presenza in servizio per peculiari situazioni quali possono essere matrimoni, registrazioni di nascita o morte, apertura sale comunali al pubblico.
3. Nel caso di prolungamento dell'orario in giorno feriale, le ore eccedenti saranno computate nel monte ore a disposizione del dipendente che potrà utilizzarle per fruire di riposi compensativi per il lavoro prestato.
4. L'importo dell'indennità è riconosciuto in € 12,50/mensili ed è corrisposta a fronte di una o più modifiche, nell'arco del mese, dell'orario di lavoro del personale interessato.
5. L'indennità sarà erogata a consuntivo, in sede di liquidazione delle risorse, tenuto conto che non potrà essere riconosciuta in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale.
6. Conseguentemente l'importo dell'indennità deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc...)

c.2-)Indennità maneggio valori

1. Sono destinate a tale finalità le risorse previste per un importo di € 500,00 da erogare al personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro.
2. Gli importi dell'indennità giornaliera a dipendente variano da € 0,75 a € 1,55, in base allo schema sotto riportato ed in proporzione al valore medio annuo dei valori maneggiati. Ai sensi del comma 2 dell'art.36 del CCNL 14/09/2000 tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi.

Entità annua denaro maneggiato	Indennità giornaliera a dipendente
= o > 20.000,00	€ 1,55
= o > 10.000,00	€ 1,15
< 10.000,00	€ 0,75

3. In base al recente parere ARAN le parti intendono riconoscere la suddetta indennità non solo per valori intesi come denaro contabile, bensì, come precisato in altri orientamenti applicativi, anche per il maneggio di quei valori che, seppur non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario come i buoni pasto

Riferimento lett d) comma 2 art.68- INDENNITA' DI TURNO

Si richiama il previgente CCDI annualità 2017

1. Sono destinate a tale finalità risorse complessive per € 5.000,00, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti.
2. L'indennità viene attribuita al personale di P.M. non incaricato di Posizione Organizzativa in quanto struttura operativa che prevede un orario di servizio di almeno 10 ore.
3. L'indennità è corrisposta per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con esclusione in caso di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia...).
4. Con deliberazione di G.C.n.70 del 21/05/2013, in considerazione del fatto che i Sindaci dei comuni aderenti all'Associazione intercomunale del Basso Ferrarese hanno condiviso fra l'altro indirizzi sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, il comune di Lagosanto ha ritenuto di disporre che a far data dalla citata deliberazione, gli operatori di PM interessati siano da considerarsi in turno anche quando gli stessi si trovino ad operare al di fuori del territorio comunale di ogni singolo comune, individuando l'ambito operativo nell'intero territorio dei comuni aderenti all'associazione.

Riferimento lett e) comma 2 art.68-

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ex art.36 comma 2 CCNL 2004 e art.17 comma 2 ett i) CCNL 99

Si richiama il previgente CCDI annualità 2017

1. Le risorse complessive pari a € 1.100,00 vengono destinate a retribuire, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17 lett i) CCNL 01/04/1999 come novellato dall'art.36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di anagrafe ed Ufficiale di stato civile - elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare altresì le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. Le parti riconoscono la ripartizione dell'importo come di seguito:
 - Ufficiale di anagrafe € 300,00 annue- lorde
 - Ufficiale di stato civile e elettorale € 300,00 annue- lorde
 - Responsabile dei tributi € 300,00 annue -lorde
 - Messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario e ufficio URP € 200,00 annue- lorde

INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' ex art.36 comma 1 e art.17 comma 2 lett f) CCNL 99

Si richiama il previgente CCDI annualità 2017

1. Le parti decidono di accantonare risorse pari a complessivi € 7.000,00 per compensare l'esercizio di compiti del personale nominato responsabile del procedimento ed individuato con provvedimento scritto, che, anche in presenza di responsabile delle posizioni organizzative, abbia una propria autonomia e responsabilità relativamente alle funzioni assegnategli

Le posizioni di lavoro indennizzabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevanti responsabilità di seguito indicate:

- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti di esproprio, erogazione di servizi a domanda individuale, alienazioni, concessioni, avvisi e atti accertativi, ecc.);
- Responsabilità di gestione di budget di settore elevati;
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (attività che implica rapporti diretti e frequenti con personale esterno all'Ente, partecipazione a delegazioni trattanti e/o conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di esercizio di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni, riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti in generale;
- Responsabilità di nomina a referente/delegato aziendale in almeno 3 procedimenti
- Responsabilità legata alla partecipazione a gruppi di lavoro intersettoriali
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

2. Vengono pertanto determinati i seguenti criteri per l'attribuzione del valore minimo (€ 500,00/anno lordi) e massimo (€ 2.500,00/anno lordi) della suddetta indennità, sulla base di:

1. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 500,00;
2. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.000,00;
3. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.700,00;

4. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 10 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 2.500,00.
3. La corresponsione del compenso è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.
4. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze.

Riferimento lett g) comma 2 art.68 CCNL 2018- COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Si richiama il previgente CCDI annualità 2017

1. Le risorse vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti interessati per un fondo complessivo pari a € **2.230,00** (compresi gli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione).
2. Il personale destinatario di tali compensi è individuato negli appositi regolamenti e negli atti gestionali adottati dai Responsabili di settore i quali disciplinano anche le modalità di erogazione dei premi spettanti.
3. Si riportano le forme di incentivazione previste per il 2018:
 - **Incentivazione ICI**
Per il finanziamento di detta forma di incentivazione, è stato quantificato in sede di costituzione del fondo e come da direttive dalla Giunta Comunale, un importo massimo di € **2.000,00**
 - **Incentivazione ISTAT**
Per il finanziamento di detta forma di incentivazione, è stato quantificato in sede di costituzione del fondo e come da direttive dalla Giunta Comunale, un importo di € **230,00**

Riferimento lett j) comma 2 art.68 CCNL 2018 PROGRESSIONI ECONOMICHE CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO, finanziate con risorse stabili

1. Le parti recepiscono le linee di indirizzo della Giunta Comunale e concordano di destinare risorse economiche per € **2.500,00** per attribuire ai dipendenti in possesso dei requisiti ed in base alla graduatoria finale, le progressione economica all'interno della categoria
2. Le (PEO) saranno attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti (in misura non superiore al 40% degli aventi diritto) che per l'annualità 2018 corrispondono a n.5 unità
3. In particolare le PEO saranno attribuite nella misura di n.1 nella categoria B, 3 nella categoria C e n.1 nella categoria D, con decorrenza 01/07/18 in coerenza con l'attribuzione temporale delle progressioni attivate nel 2017.
4. In relazione alla selezione, potrà beneficiarne in ordine di graduatoria, il personale di ciascuna categoria a partire dal punteggio più alto a scalare.
5. Le somme previste saranno erogate secondo il nuovo sistema di attribuzione che costituisce allegato al presente accordo

**ART.6 -DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE-
rinvio**

1. In relazione all'area delle posizioni organizzative, si prende atto che l'ente con decreto sindacale n.7 /18, ha prorogato al 31/12/18 gli incarichi attribuiti alle P.O.
2. Le parti si impegnano fin da ora ad avviare tempestivamente la nuova contrattazione e la definizione dei criteri per la determinazione (pesatura) della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative (art.7 c.4 lett.v))

ART.7 EFFICACIA CCDI e NORMA FINALE
--

1. Per il 2018 il CCDI avrà durata annuale
2. Per quanto non previsto nella presente contrattazione si fa riferimento alle norme e contratti vigenti. La presente contrattazione sostituisce tutti gli accordi precedentemente stipulati sui singoli argomenti trattati.
3. Eventuali modifiche che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente contratto, dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.
4. La presente bozza unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria a cura del responsabile del settore economico finanziario, sarà trasmessa al revisore del conto affinché esprima il proprio parere in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di CCDI del comune di Lagosanto per l'anno 2018.

Letto, approvato e sottoscritto.

Lagosanto, li 27 novembre 2018

PER LA PARTE PUBBLICA

Il Presidente [Signature]
 I componenti [Signature] Roberto
 I componenti [Signature] Plucchi

PER LA PARTE SINDACALE

LE OO.SS
 CIGL [Signature]
 CISL [Signature]
 UIL [Signature]
LE RSU
 CIGL [Signature] [Signature]
 CISL [Signature]
 UIL [Signature]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1. Le parti prendono atto che, nell'ambito del totale complessivo delle risorse stanziare per la produttività, pari a € 10.893,12, la quota destinata alla maggiorazione del premio del 30%, di cui all'art. 5 dell'Accordo integrativo, pari presumibilmente a € 435,72 risulta finanziata dalle risorse stabili del fondo.
2. Si prende atto che la destinazione delle risorse viene definita in attuazione della clausola di ultrattività del contratto integrativo 2017, secondo le previsioni contenute nel CCNL.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di gennaio le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
4. Le parti convengono che l'incremento di € 83,20 delle risorse stabili decorre dal 31.12.2018 ma a valere dall'anno 2019, come previsto dall'art. 67 comma 2 lettera a) del CCNL 21.05.2018.

Nome

Roberto Scimì

Roberto

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ALLEGATO 1

ART.1- CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Nell'ambito delle risorse disponibili del fondo delle risorse decentrate di cui all'art.31 CCNL 2004, l'Amministrazione costituisce il fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art.17 c.2 lett.b) CCNL 1999.
2. Le progressioni economiche orizzontali (PEO) sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti (in misura non superiore al 40% degli aventi diritto) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati singoli e collettivi individuati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Le PEO possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile così come stabilito dall'art.23 c.1 Dlgs.150/2009.
4. Le selezioni vengono effettuate attraverso formulazione di graduatoria suddivisa per categoria contrattuale (B, C, D) con riferimento ai contingenti di personale avente diritto alla data del 1 gennaio dell'anno di selezione previa individuazione da parte dell'ufficio competente.
5. La decorrenza dei benefici e la suddivisione delle progressioni economiche per singola categoria verranno stabiliti di volta in volta dalla Giunta Comunale nella delibera delle linee di indirizzo alla delegazione trattante.
6. Le risorse destinate alle PEO attribuite al personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

ART.2 - REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Possono partecipare alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1 gennaio dell'anno in cui si tiene la selezione. Occorre avere maturato alla data del 1 gennaio dell'anno di selezione un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica. Nel calcolo dell'anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso precedenti Pubbliche Amministrazioni **qualora provenienti da altre P.A. tramite mobilità.**
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, abbiano raggiunto un quantitativo di ore di presenza in servizio pari almeno al 60% dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando, ai fini del computo, come periodi di mancata presenza: le ferie, i riposi compensativi e i periodi di astensione obbligatoria e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro, le assenze per permessi retribuiti.
3. Alla progressione economica non partecipa (e viene escluso dal computo degli aventi diritto) il personale sottoposto a procedimenti disciplinari superiori alla censura e conclusi prima della pubblicazione del bando di selezione.

ART.3- PROCEDURA- MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. In un congruo termine dalla stipula del CCDI, il Responsabile del Settore Personale individua, con propria determinazione, i dipendenti in possesso dei requisiti per poter partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione delle posizioni economiche. Tale provvedimento viene portato a conoscenza dei dipendenti attraverso pubblicazione sul sito internet comunale. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della determinazione, il Segretario Comunale provvede a convocare una conferenza con i Responsabili di Settore, nel corso della quale verranno attribuiti i punteggi sulla base della documentazione prodotta dall'Ufficio Personale, compilando apposita scheda riepilogativa in duplice esemplare (ALLEGATO A) nella quale saranno indicati i punteggi parziali

e il punteggio totale conseguito dal dipendente. Per i titolari di posizione organizzativa la scheda sarà compilata solo dal Segretario Comunale, utilizzando la scheda ALLEGATO B.

2. Un esemplare della scheda dovrà essere consegnata ai dipendenti a cura del Responsabile del Settore (Segretario Comunale per le posizioni organizzative) entro 5 giorni e firmata per ricevuta dal dipendente.

ART.4 - TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

1. Il dipendente potrà presentare eventuali osservazioni sulla valutazione entro 5 giorni dalla consegna della scheda, promuovendo un tentativo di conciliazione.

2. Il tentativo inizia ad istanza del valutato ed ha come condizione legittimante l'esito insoddisfacente, per il medesimo, della valutazione.

3. Dinanzi al segretario comunale e, se trattasi di dipendenti non apicali, anche del responsabile del settore interessato, il valutato può presentarsi da solo o assistito da un rappresentante sindacale. Al termine dell'incontro, il Segretario Comunale (e nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da dipendenti inquadrati in categoria B e C, anche del Responsabile del Settore interessato), decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. La procedura dovrà terminare entro 10 giorni dalla richiesta del dipendente.

4. Trascorso il termine di 5 giorni dalla consegna delle schede senza che siano stati promossi tentativi di conciliazione, ovvero terminate le eventuali procedure di conciliazione in essere, il Segretario Comunale provvede a trasmettere le schede contenenti i punteggi definitivi al Responsabile del Settore Personale il quale provvede con propria determinazione a formare la graduatoria sulla base dei criteri individuati dal presente accordo.

ART. 5- SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA: CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16, comma 3 del CCNL 2016/2018, le progressioni economiche sono attribuite in relazione a:

A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto	MAX 35 punti
B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	MAX 15 punti
C) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	MAX 10 punti

per un totale massimo di 60 punti attribuibili.

Di seguito si indicano, per ogni ambito, i criteri per l'assegnazione dei punteggi:

A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto

Per tale valutazione può essere attribuito un **punteggio massimo di 35 punti**. Il calcolo viene effettuato tramite la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, secondo il sistema di misurazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 203 del 15/12/2008 laddove :

- il giudizio di ottimo corrisponde al 100% del raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi traducibile in 35 punti;
- distinto corrisponde all'80% del raggiungimento degli obiettivi assegnati e quindi traducibile in 28 punti;
- buono al 60% e quindi a 21 punti;

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

- sufficiente al 40% e quindi a 14 punti
- insufficiente a zero punti

Nel caso di personale assunto tramite mobilità volontaria esterna, sono prese in considerazione le schede di valutazione del precedente ente. In caso di mobilità in corso d'anno, verrà fatta la media fra le due schede. Al fine di correlare i punteggi delle schede prodotte da altri datori di lavoro con quelli previsti dal sistema di valutazione del comune di Lagosanto si prevede la seguente tabella di correlazione:

Punteggi espressi in trentesimi:

- da 28 a 30: ottimo;
- da 26 a 27: distinto;
- da 24 a 25: buono;
- da 21 a 23: sufficiente;
- da 0 a 20: insufficiente;

Punteggi espressi in centesimi:

- da 91 a 100: ottimo;
- da 81 a 90: distinto;
- da 71 a 80: buono;
- da 61 a 70: sufficiente;
- da 0 a 60: insufficiente.

B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Verrà a tal fine valutata l'anzianità di servizio nella posizione economica rivestita secondo la seguente metodologia:

Viene attribuito 1 punto per ogni anno di servizio maturato, *nella posizione economica in godimento all'atto della selezione* **fino a un massimo di 15 punti**. Per i dipendenti che provengono da altri enti del comparto per mobilità esterna, si calcola anche l'anzianità maturata nel precedente ente. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio. L'anzianità viene computata facendo riferimento al 1° gennaio dell'anno in cui si tiene la selezione.

Non saranno computati i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione.

C) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi

Verranno valutati SOLO i corsi di formazione preventivamente autorizzati dall'Ente di appartenenza per i quali è stato rilasciato attestato di frequenza finale, che dovrà essere depositato nel fascicolo personale del dipendente. Si prenderanno in considerazione i corsi frequentati nel triennio precedente l'anno in cui vengono attivate le procedure di progressione.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 10 punti.

TABELLA DEI PUNTEGGI

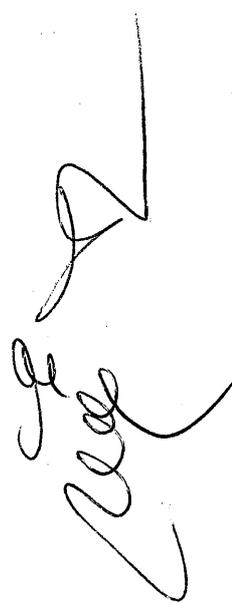
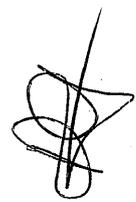
Durata in ore del corso	Punteggio da attribuire
fino a 4 ore	0,5 punti a corso
oltre le 4 ore e fino a 6 ore	0,8 punti a corso
oltre le 6 ore e fino a 8 ore	1 punto a corso
oltre le 8 ore e fino a 10 ore	1,3 punti a corso
oltre le 10 ore	1,5 punti a corso

Le ore di corso, ovvero gli orari di svolgimento, dovranno tassativamente essere indicate nell'attestato di frequenza. Nel caso in cui nell'attestato non sia specificato l'orario di durata del corso, questo sarà considerato convenzionalmente 5 ore per ogni giornata di corso.

ART.6 - FORMULAZIONE GRADUATORIE

1. Verranno formulate distinte graduatorie per categoria di appartenenza (B, C e D) sulla base dei criteri di attribuzione dei punteggi sopra indicati. Le stesse verranno approvate dal Responsabile del Settore Economico Finanziario con proprio provvedimento a seguito della consegna da parte del Segretario Comunale delle schede con i punteggi definitivi attribuiti al personale.
2. In caso di posizioni di pari merito prevale il dipendente più anziano di età.
3. Divenute esecutive le graduatorie, il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvederà ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico .

ALLEGATI:
schede di valutazione



M



SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria
(art. 17 – comma 2 – punto b) – CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

DIPENDENTE _____

SETTORE _____ CATEGORIA _____ POSIZIONE ECONOMICA _____

A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. (MAX 35 punti)

Valutazione anno 2015	Valutazione anno 2016	Valutazione anno 2017	Media	Punteggio attribuito

B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (MAX 15 punti)

Periodo di servizio maturato (esclusi i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione)	Punteggio attribuito

C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (MAX 10 punti)

Tipo corso	Numero corsi	Punteggio attribuito
Corsi fino a 4 ore (0,5 punti a corso)		
Corsi oltre le 4 ore e fino a 6 ore (0,8 punti a corso)		
Corsi oltre le 6 ore e fino a 8 ore (1 punto a corso)		
Corsi oltre le 8 ore e fino a 10 ore (1,3 punti a corso)		
Corsi oltre le 10 ore (1,5 punti a corso)		

TABELLA RIASSUNTIVA PUNTEGGIO ATTRIBUITO

Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni	Punti
A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.	
B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	
C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	
TOTALE	

DATA _____

LA CONFERENZA DEI
RESPONSABILI DI SETTORE





IL SEGRETARIO COMUNALE

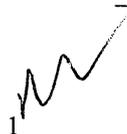
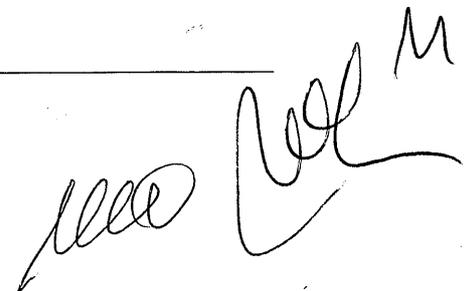
PER RICEVUTA – DATA _____

FIRMA DEL DIPENDENTE _____



DATA _____

IL RESPONSABILE DI SETTORE

SCHEDA DI VALUTAZIONE
PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
 Per l'attribuzione della progressione economica di categoria
 (art. 17 – comma 2 – punto b) – CCNL 01.04.1999 e s.m.i.)

DIPENDENTE _____

SETTORE _____ CATEGORIA _____ POSIZIONE ECONOMICA _____

A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. (MAX 35 punti)

Valutazione anno 2015	Valutazione anno 2016	Valutazione anno 2017	Media	Punteggio attribuito

B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (MAX 15 punti)

Periodo di servizio maturato (esclusi i mesi di anzianità necessari per la maturazione del requisito di ammissione alla selezione)	Punteggio attribuito

C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (MAX 10 punti)

Tipo corso	Numero corsi	Punteggio attribuito
Corsi fino a 4 ore (0,5 punti a corso)		
Corsi oltre le 4 ore e fino a 6 ore (0,8 punti a corso)		
Corsi oltre le 6 ore e fino a 8 ore (1 punto a corso)		
Corsi oltre le 8 ore e fino a 10 ore (1,3 punti a corso)		
Corsi oltre le 10 ore (1,5 punti a corso)		

TABELLA RIASSUNTIVA PUNTEGGIO ATTRIBUITO

Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni	Punti
A) risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.	
B) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	
C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	
TOTALE	

DATA _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

PER RICEVUTA – DATA _____

FIRMA DEL DIPENDENTE _____

DATA _____

IL SEGRETARIO COMUNALE





