

## COMUNE DI MUCCIA

### CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2019-2021

In data 24/12/2019, presso la Civica Residenza, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi del vigente CCNL e composta da:

- 1) parte pubblica: Giuliana Appignanesi – Segretario Comunale assistito dal Responsabile del settore “Contabilità e finanza” Mario Baroni;
- 2) parte sindacale:
  - a) componenti della RSU: Silvano Seccacini;  
rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria: Angelo Cervelli – CISL FP,

la quale ha concordato la presente ipotesi (preintesa) di contratto per il Fondo per la contrattazione decentrata relativo all’anno 2019.

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. 8 del 25/01/2019;

Vista la determinazione n 536 R.G. del 13/11/2019 relativa alla costituzione del fondo accessorio per l’anno 2019;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n.96 del 13/12/2019 relativa agli indirizzi per l’utilizzo dei fondi del CCDI 2019

Le Parti sottoscrivono il presente contratto integrativo decentrato:

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2019/2021**

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located in the bottom right corner of the page.

## Anno 2019 - art. 67 Fondo Risorse Decentrate - Costituzione

Ccnl 21 maggio 2018	Altre norme	Descrizione	Importi
		Fondo risorse decentrate al 31.12.2017	18.004,80
		Decurtazioni	2.614,58
art. 67 comma 1		<b>Importo consolidato - risorse decentrate STABILI relative all'anno 2017 - certificate dall'organo di revisione</b>	<b>15.390,22</b>
		<b>Risorse STABILI soggette al limite</b>	
art. 67 comma 1	Ccnl 22.01.2004 - art. 32 c. 7	0,20% monte salari 2001 (se non utilizzate nel 2017 per incarichi di alta professionalità)	458,91
art. 67 comma 2 lettera c)		Retribuzione individuale di anzianità - personale cessato dal servizio	
art. 67 comma 2 lettera c)		Assegno ad personam - personale cessato dal servizio	
art. 67 comma 2 lettera d)		Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - attribuzione di incrementi	
art. 67 comma 2 lettera e)		Trattamento economico accessorio personale trasferito - processi associativi, di delega, trasferimento di funzioni	
art. 67 comma 2 lettera g)		Stabile riduzione delle risorse destinate al compenso per lavoro straordinario	
art. 67 comma 2 lettera h)		Incremento delle dotazioni organiche - art. 67, comma 5, lettera a)	
	D. Lgs. 25.05.2017, n. 75 - art. 23 c. 2	<b>Totale risorse STABILI soggette al limite</b>	<b>458,91</b>
		<b>Risorse STABILI NON soggette al limite</b>	
art. 67 comma 2 lettera a)	Dichiarazione congiunta n. 5	Importo su base annua di € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 (a decorrere dal 31.12.2018)	915,20
art. 67 comma 2 lettera b)	Dichiarazione congiunta n. 5	Differenze progressioni economiche	1.068,88
		<b>Totale risorse STABILI NON soggette al limite</b>	<b>1.984,08</b>
		<b>Risorse VARIABILI soggette al limite</b>	
art. 67 comma 3 lettera a)	legge 27.12.1997, n. 449 - art. 43	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione	
art. 67 comma 3 lettera b)	DL 6.07.2011, n. 98 - art. 16 c. 4, 5 e 6	Misure di razionalizzazione e contenimento della spesa in materia di pubblico impiego	
art. 67 comma 3 lettera c)		Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale	
art. 67 comma 3 lettera c)		Incentivi funzioni tecniche	
art. 67 comma 3 lettera c)		Avvocatura comunale	
art. 67 comma 3 lettera c)		Incarichi a dipendenti non autorizzati	
art. 67 comma 3 lettera d)		Frazione di rita anno precedente	
art. 67 comma 3 lettera f)	Ccnl 2 aprile 1999 - art. 54	Quota parte notifiche	
art. 67 comma 3 lettera g)		Trattamento economico accessorio personale case da gioco	
art. 67 comma 3 lettera h)		Importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997	1.763,79
art. 67 comma 3 lettera i)		Conseguimento obiettivi dell'Ente definiti nel piano delle performance	
art. 67 comma 3 lettera j)		Integrazione a seguito di trasferimenti di personale - limitato all'anno in cui avviene il trasferimento	
		<b>Totale risorse VARIABILI soggette al limite</b>	<b>1.763,79</b>
		<b>Risorse VARIABILI NON soggette al limite</b>	
art. 68 comma 1		Eventuali risorse non integralmente utilizzate in anni precedenti - provenienti dalle risorse stabili	703,85
art. 68 comma 1	Ccnl 1 aprile 1999 - art. 15 c. 5	Eventuali risorse non integralmente utilizzate in anni precedenti - provenienti dalle risorse variabili	5.024,10
art. 67 comma 3 lettera e)	Ccnl 2 aprile 1999 - art. 14	Risparmi accertati a consuntivo - applicazione disciplina del lavoro straordinario	
art. 67 comma 3 lettera a)	legge 27.12.1997, n. 449 - art. 43	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione	
art. 67 comma 3 lettera b)		Misure di razionalizzazione e contenimento della spesa in materia di pubblico impiego	
art. 67 comma 3 lettera c)		Proiezioni interne	
art. 67 comma 3 lettera c)		Avvocatura comunale	
art. 67 comma 3 lettera c)		Incentivi per funzioni tecniche	
art. 67 comma 3 lettera c)		Incarichi a dipendenti non autorizzati	
art. 67 comma 3 lettera c)		incentivi recupero evasione tributaria imu e tari	
		<b>Totale risorse VARIABILI NON soggette al limite</b>	<b>5.727,95</b>
		<b>Riepilogo importi</b>	
		Totale fondo risorse decentrate (A + B + C + D + E)	25.324,95
		Totale risorse STABILI soggette al limite (A + B)	15.849,13
		Totale risorse STABILI NON soggette al limite (C)	1.984,08
		Totale risorse VARIABILI soggette al limite (D)	1.763,79
		Totale risorse VARIABILI NON soggette al limite (E)	5.727,95
		<b>Limite anno 2016</b>	
		Limite anno 2016	17.154,01
		<b>Eventuale decurtazione del fondo per superamento limite</b>	
	D. Lgs. 25.05.2017, n. 75 - art. 23 c. 2	Decurtazione fondo per superamento limite (G + I - M)	458,91
		<b>Importi a disposizione per utilizzo</b>	
		Totale fondo anno 2019 (H + L + N)	24.866,04

## 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. 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 Muccia 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 dal 1/1/2019 al 31/12/2021.

#### Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

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.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

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.

### 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.
  5. Si concorda che per l'anno 2019 la somma destinata alla performance individuale ed organizzativa da distribuire sulla base dei progetti approvati nel Piano Performance 2019 è pari ad € 7.760,10 suddividendola sulla base delle unità coinvolte in ciascun progetto.

#### **Art. 6**

##### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente per tutte le categorie A-B-C-D;
2. La maggiorazione è attribuita al 10% arrotondato all'unità superiore del personale di ogni Settore 1-2-3-4-5 interessato dai processi di valutazione.

#### **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. Per l'anno 2019 verranno destinate le risorse riportate nella tabella di seguito riportata:

SETTORE 4 – Area Tecnica Lavori Pubblici, Ambiente, Gestione e Manutenzione dei Beni demaniali e patrimoni culturali	
Cat. C N. 1 Dipendente	525,62 €
Cat. B N. 3 Dipendenti	1.134,87 €
Totale assegnato alle progressioni	1.660,49 €

3. Si concorda che la progressione economica orizzontale per l'anno 2019 sia attribuita con decorrenza 01/01/2019
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1/1/2019.  
Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

#### **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. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di attività relative a manutenzioni stradali e segnaletica	€. 1,55 a giorno
Esecuzione di attività di manutenzione di verde pubblico e igiene urbana svolte su aree e strade pubbliche soggette a viabilità	€. 1,55 a giorno
Esecuzione di attività relative a conduzione di automezzi	€. 1,55 a giorno

3. 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	Importo indennità
Esecuzione di attività che richiedono l'articolazione dell'orario di lavoro con piu' frazionamenti nell'arco della giornata ad esclusione dei soggetti percettori della turnazione	€. 2,00 a giorno

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

Tipo di attività	Importo indennità
Maneggio valori	€. 1,35 a giorno

#### Art. 9

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

Al personale di categoria B non titolare di P.O. che ha l'incarico di responsabile della manutenzione delle parti meccaniche nonché gestione della centrale di produzione idroelettrica di proprietà del Comune di Muccia, è riconosciuta una indennità di € 800,00 all'anno.



#### Art. 10

##### **Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)**

Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 12 volte al mese. L'amministrazione si impegna a sottoporre alla delegazione trattante un'ipotesi di regolamentazione dell'istituto corrente in base alle proprie necessità.

#### Art. 11

##### **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. 12**

##### **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. 13**

##### **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.

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 14**

##### **Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. 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. Non è

cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità è stabilita in € 1 giornalieri feriali e € 5 nei giorni festivi.

#### TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU (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 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.

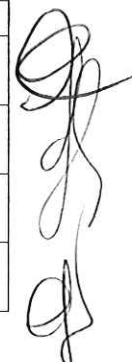
Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

#### TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

##### UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE (ART. 68 CCNL 2016-2018)

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 comma 1	2019	2020	2021
a) differenziale progressioni economiche a regime	235,40	235,40	235,40
b) progressioni economiche anni precedenti	5.479,29	5.479,29	5.479,29
c) Aumento fondo per riallineamento posizioni economiche per l'anno 2019 (escluse progr. 2019)	833,48	833,48	833,48
c) indennità di comparto	4.049,04	4.049,04	4.049,04
d) incremento delle indennità personale educativo asilo nido			
e) indennità personale ex-VIII qualifica			
f) indennità art. 70-septies CCNL 2018	102,22	102,22	102,22
g) progressioni economiche per l'anno 2019	1.660,49	1.660,49	1.660,49
<b>TOTALE utilizzi vincolati</b>	<b>12.359,92</b>	<b>12.359,92</b>	<b>12.359,92</b>

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 comma 1	2019	2020	2021
a) performance organizzativa (quota del ...% delle risorse variabili)			
b) performance individuale (quota del ...% delle risorse variabili)			
c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)			
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): d.1) indennità di rischio ....d.2) indennità di disagio d.3) indennità maneggio valori	3.946,02	3.729,09	3.729,09
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)			
f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)			
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/09/2000)			
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2018)	800,00	800,00	800,00
i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art 56-quinquies CCNL 2018)			
l) indennità servizio esterno di vigilanza (art.56 quinquies CCNL 2018)			



m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)			
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67 c. 5 lett. B CCNL 2018)			
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 lett. G CCNL 2018): o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3 comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59 comma 1 lett. P, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) ...o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma. .....o.3) compensi professionali Avvocatura dell'Ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c.7) ...o.4) compensi Istat o.5) altro-----			
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/09/2000)			
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione			
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011			
<b>TOTALE UTILIZZI DA CONTRATTARE</b>	<b>4.746,02</b>	<b>4.746,02</b>	<b>4.746,02</b>

<b>Riepilogo costituzione e destinazione Fondo</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	17.374,30	17.374,30	17.374,30
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	7.491,74	7.491,74	7.491,74
a) Totale	24.866,04	24.866,04	24.866,04
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	12.359,92	12.359,92	12.359,92
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018) sul fondo 2019	4.746,02	4.746,02	4.746,02
b) Totale	17.105,94	17.105,94	17.105,94
<b>DIFFERENZA Totale a – b</b>	<b>7.760,10</b>	<b>7.760,10</b>	<b>7.760,10</b>

La differenza di € **7.760,10** comprende le seguenti somme:

- Somma non ancora utilizzata dal fondo 2016 euro 1.496,52 (per eventuali progressioni, indennità e/o produttività).
- Somma non ancora utilizzata dal fondo 2017 euro 1.770,67 (per eventuali progressioni, indennità e/o produttività).
- Somma non ancora utilizzata dal fondo 2018 euro 2.460,76 (per eventuali progressioni, indennità e/o produttività)

Per un totale di € 5.727,95 e la somma per l'anno 2019 di € 2.032,15 da poter ulteriormente destinare ad eventuali progressioni, indennità e/o produttività



## ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

### **1. Requisito periodo minimo di anzianità**

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

### **2. Criteri di valutazione**

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio 2016-2018.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzato il seguente criterio di valutazione.

- migliori due anni del triennio in questione.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidate alla valutazione del responsabile relativo sulla base dei criteri previsti ed approvati nelle schede di valutazione di merito individuale allegate ai contratti decentrati degli anni precedenti.

### **3. Procedimento**

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 8 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale una commissione composta dal Segretario Comunale e dal responsabile del Settore decide in via definitiva entro i successivi 8 giorni.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Parte pubblica

Giuliana Appignanesi - Segretario Comunale

Parte sindacale

Componenti della RSU: Seccacini Silvano

Rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria:

Angelo Cervelli - CISL FP

