



Comune di Parona
Provincia di Pavia

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PARONA PER
L'ANNUALITA' ECONOMICA 2017.**

ACCORDO DEFINITIVO

L'anno duemilaDICIASSETTE, addì VENTUNO del mese di GIUGNO, presso la sede comunale di Parona si è riunita la delegazione trattante costituita, nelle persone di:

- Dott. Maurizio Gianlucio VISCO – Segretario Comunale
- Dott. Samantha PERTILE – Responsabile del Servizio “Economico Finanziario”

e la rappresentanza sindacale:

- CASSINARI Antonio – CISL
- RSU: SAINO Piero

per la sottoscrizione definitiva dell'accordo.

Il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica comunica che con delibera di Giunta Comunale n. 46 del 10.04.2017 è stato autorizzato alla sottoscrizione dell'accordo, come da preintesa sottoscritta il 20.03.2017.

L'accordo ha rispettato gli indirizzi forniti dall'organo politico con deliberazioni di Giunta Comunale n. 15 del 30.01.2017.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Parona per l'annualità economica 2017.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PARONA PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2017.

Art. 1

Campo di applicazione e vigenza

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Parona. Esso viene applicato con validità dal 01.01.2017 al 31.12.2017 per la parte economica e riguardo istituti contrattuali già in essere e in godimento per cui si colloca in conformità con quanto previsto nelle annualità precedenti.

Le previsioni di carattere normativo rimangono in vigore fino ad una loro espressa modifica od abrogazione ad opera di un successivo contratto decentrato integrativo.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per l'anno 2017, come costituito dall'Ente è il seguente:

Art. 2

Ammontare del FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2017 – CCDI di cui all'art. 31 CCNL 22.01.2004

RISORSE STABILI: risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate ai sensi dell'art. 31 CCNL 22.01.2004 così composte:

C.C.N.L. 1.04.1999

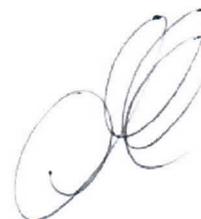
- art. 15 comma 1 lett. a): gli importi dei fondi ex art. 31 ccnl 6.7.1995
- art. 15 comma 1 lett. b): le risorse aggiuntive dell'anno 1998 ex art. 32 ccnl 6.7.1995 e art. 3 ccnl 16.7.1966 (0,5% MS 93 + 0,65% MS 95)
- art. 15 comma 1 lett. c): i risparmi di gestione dell'anno 1998 ex art. 32 ccnl 6.7.1995 e art. 3 ccnl 16.7.1966
- art. 15 comma 1 lett. f): i risparmi per la disapplicazione di discipline incompatibili con il ccnl
- art. 15 comma 1 lett. g): le risorse destinate nel 1998 al pagamento del LED
- art. 15 comma 1 lett. h): le risorse per le indennità della ex 8^a q.f. (L. 1.500.000)
- art. 15 comma 1 lett. j): l'importo corrispondente allo 0,52% del monte salari 1997
- art. 15 comma 1 lett. l): trattamento accessorio del personale trasferito agli enti
- art. 14 comma 4: riduzione del 3% del lavoro straord.
- art. 15 comma 5: risorse aggiuntive correlate agli aumenti di organico

€ 29.971,65

C.C.N.L. 5.10.2001

Art. 4, commi 1 e 2: incremento dell'1,1% del monte salari 1999 oltre a RIA e assegni dei cessati:

€ 1.870,56



• recupero RIA dipendente cessata il 30.04.2009	€ 1.346,40
C.C.N.L. 2002-2005	
Art. 32, comma 1: incremento dello 0,62% monte salari 2001 (MS 2001: 213.568,17)	€ 1.324,12
Art. 32, comma 2: incremento dello 0,50% monte salari 2001 (MS 2001: 213.568,17)	€ 1.067,84
<i>verificare spesa personale inferiore 39% entrate correnti e non situazione di dissesto o deficitario</i>	
Art. 32 comma 7: incremento dello 0,20% monte salari 2001 (alte professionalità)	
C.C.N.L. 9.05.2006 biennio 2004-2005	
Art. 4 – comma 1: incremento dello 0,50% monte salari 2003	€ 1.238,66
C.C.N.L. 11.04.2008	
Art. 8 – comma 2: incremento dello 0,60% monte salari 2005	€ 1.543,20
Rideterminazione per incremento stipendio	€ 247,00
(Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-05 – n. 1 CCNL 2008-09)	
TOTALE (importo convenzionale)	€ 38.609,43 –
- DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015	
Riduzione operata nel 2014 e 2015 - Art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	€ 1.745,49
TOTALE RISORSE STABILI	€ 36.863,94
- Fondo per incrementi retributivi connessi alla progressione economica.....	€ 9.513,53 -
- Indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L.22.01.2004).....	€ 4.754,16 -
personale a tempo indeterminato	
- Compensi per indennità asilo nido.....	€ =====
TOTALE RISORSE STABILI IMPORTO EFFETTIVO	€ 22.596,25

RISORSE VARIABILI: risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL così composte:

C.C.N.L. 1.04.1999

- Art. 15, comma 1 lett. d): applicazione art. 43 della L. 449/97
- Art. 15, comma 1 lett m): i risparmi annuali sullo straord.
- Art. 15, commi 2 e 4: incremento fino all'1,2% del monte salari 1997

Art. 17, c. 5, CCNL 1998-2001 – Economie fondo anno precedente:

Economie di spese 2016:	€ 6.857,31 (fondo 2016 disponibile di parte stabile) +
	€ 42,41 (risparmi da diff. tra impegnato e liquidato 2016 – parte stabile/indennità di comparto)
	€ 0,00 (risparmi da diff. tra impegnato e liquidato 2016 – parte stabile/progressioni economiche)

Totale economie € 6.899,72





RISORSE VARIABILI : (€ 0,00 + € 6.899,72) = € 6.899,72

Parte variabile – Fondi Speciali, art. 15, c. 1, lettera K), CCNL 1.04.1999

- Recupero evasione ICI € 850,00
(art. 4, c. 3, CCNL 2000-2001; art. 3, c. 57, L. 662/1996;
art. 59, lett. P), D.Lgs. n. 446/1997.

TOTALE RISORSE VARIABILI (compreso fondi speciali lettera k) = € 7.749,72

Applicazione art. 9 comma 2 bis DL n. 78/2010 convertito in L. 122/2010

TAGLIO FONDO EX ART. 9, C. 2bis D.L. 78/2010
(Metodo della semisomma proposto dalla R.G.S. - circ. 12/2011)

fondo 2010 = fondo 2014 € 38.362,43

personale in servizio anno 2010	01/01/10	31/12/10
	11	11
semisomma (media aritmetica)	11,00	

personale in servizio anno 2014	01/01/14	31/12/14
	11	10
semisomma (media aritmetica)	10,50	

riduzione personale in servizio	0,50	(11,00 - 10,50)
---------------------------------	------	-----------------

variazione percentuale	4,55	(0,50 / 11,00 *100)
------------------------	------	---------------------

riduzione da apportare al fondo	€ 1.745,49	(38362,43 * 4,55%)
---------------------------------	------------	--------------------

riduzione da apportare al fondo	€ 436,37	(1745,49 * 3/12)
--	-----------------	-------------------------

rapportata ai mesi

Riduzione storicizzata da		
<u>apportare al fondo 2017 per gli</u>		
<u>anni 2014 e 2015</u>	€1.745,49	

Art. 3

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento di progressioni economiche orizzontali già effettuate- art. 17, comma 2 , lett. b) del CCNL 0104.1999 – art. 34 CCNL 22.01.2004

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.01.2004 le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al

finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione delle risorse descritta dalle progressioni orizzontali è la seguente:

PARTE STABILE

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO

DIPENDENTE	CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	IMPORTO PROGRESSIONE MENSILE	IMPORTO PROGRESSIONE ANNUALE (13 MENSILITA')
N.1	B6-accesso B1	€ 158,24	€ 2.057,12
N. 1	B7-accesso B3	€ 137,37	€ 1.785,81
N. 1	B5-accesso B3	€ 48,24	€ 627,12
N. 1	B5-accesso B3	€ 48,24	€ 627,12
N. 1	B7-accesso B3	€ 137,37	€ 1.785,81
TOTALE	CAT. B	€ 529,46	€ 6.882,98
N.1	C2	€ 38,64	€ 502,32
N.1	C2	€ 38,64	€ 502,32
N.1	C2	€ 38,64	€ 502,32
TOTALE	CAT. C	€ 115,92	€ 1.506,96
N.1	D2	€ 86,43	€ 1.123,59
TOTALE	CAT. D		€ 1.123,59
TOTALE	CAT. B,C,D		€ 9.513,53

Le parti concordano che per l'anno 2017 viene attivato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, per una percentuale che ammonta al 50% del personale che può effettuare il passaggio e quindi per una consistenza di n. 4 unità. Il restante 50% del personale, corrispondente a n. 4 unità, effettuerà la progressione di categoria nell'anno 2018, a valere sul fondo per l'anno 2018.

A seguito della cessazione del periodo di vigenza della disposizione di cui all'art. 9 comma 1 come a suo tempo prorogato dall'art. 1 comma 1 lett. a) D.P.R. n. 122/2013, viene destinata all'attivazione di progressioni economiche orizzontali rivolte alle categorie B, C, D la somma di € 2.041,65, come descritto nella parte sottostante.

Le parti approvano in allegato, sotto la lettera a) la metodologia riportante le procedure e i criteri per le progressioni economiche orizzontali da attuare per disciplinare l'istituto.

PARTE STABILE

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ANNO 2017

Passaggio alla nuova categoria dal 01 marzo 2017

DIPENDENTE	CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	NUOVA POS. ECON.	IMPORTO MENSILE NUOVA PROGRESSIONE DAL 01.03.2017	IMPORTO PROGRESSIONE ANNUALE (13 MENSILITA')
N. 1	B5-accesso B3	B6-accesso B3	€ 27,90	€ 302,25
N. 1	B5-accesso B3	B6-accesso B3	€ 27,90	€ 302,25
N.1	C2	C3	€ 46,23	€ 500,83
N.1	D1	D2	€ 86,43	€ 936,32
TOTALE	CAT. B,C,D		€ 188,46	€ 2.041,65

Art. 4

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto - art. 33 CCNL 22.01.2004

Le risorse destinate alla costruzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate delle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Per l'anno 2017 le quote mensili ed annue per dipendente da detrarsi sono pari a :

INDENNITA' DI COMPARTO - FONDO 2017

Dipendenti	CATEGORIA	IMPORTO MENSILE		IMPORTO ANNUO 2017 (12 mesi)	
		BILANCIO	FONDO	BILANCIO	FONDO
N. 1	B6-accesso B1	€ 3,73	€ 35,58	€ 44,76	€ 426,96
N. 2	B7-accesso B3	€ 7,46	€ 71,16	€ 89,52	€ 853,92
N. 2	B5-accesso B3	€ 7,46	€ 71,16	€ 89,52	€ 853,92
TOTALE	B	€ 18,65	€ 177,90	€ 223,80	€ 2.134,80
N. 3	C2-accesso C1	€ 13,02	€ 124,38	€ 156,24	€ 1.492,56
TOTALE	C	€ 13,02	€ 124,38	€ 156,24	€ 1.492,56
N.1	D1-accesso D1	€ 4,95	€ 46,95	€ 59,40	€ 563,40
N.1	D2-accesso D1	€ 4,95	€ 46,95	€ 59,40	€ 563,40
TOTALE	D	€ 9,90	€ 93,90	€ 118,80	€ 1.126,80
TOTALE utilizzato Indennità di comparto	B,C,D	€ 41,57	€ 396,18	€ 498,84	€ 4.754,16

Art. 5



Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento di compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità – Anno 2017-

Le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01.04.1999 come modificato dall'art. 36 CCNL del 22.01.2004 sono state rimodulate e graduate secondo la metodologia condivisa e concertata con l'organizzazione sindacale, a partire dal 01.03.2017. Le stesse, così come di seguito descritte e ripartite, vengono pagate mensilmente in soluzione di continuità fino a definizione di periodica pesatura di ogni singola posizione:

DESCRIZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA', COMPITI, FUNZIONI ED INDICAZIONE NUMERICA DDEPENDENTI ASSEGNATARI DI INDENNITA' NEL 2017		
Tipo	Specifiche responsabilità	Somma prevista
Tipo a)	Svolgimento e coordinamento di attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa nell'ambito del proprio servizio con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi amministrativi	€ 2.333,36 (n. 2 dipendenti)
Tipo b)	Svolgimento di attività che consentono la risoluzione di problemi di media complessità con relazioni organizzative interne e con relazioni esterne di tipo diretto anche di natura complessa	€ 2.124,96 (n. 2 dipendenti)
Tipo c)	Svolgimento di attività implicanti l'esercizio di particolare rilevanza con concorso alla formazione di decisioni e determinazioni del Responsabile del Servizio	€ 2.041,66 (n. 1 dipendente)
Tipo d)	Svolgimento di attività caratterizzate da esperienze specialistiche ed esperienza pluriennale con buona autonomia gestionale e coordinamento organizzativo	€ 1.749,96 (n. 1 dipendente)
Tipo e)	Svolgimento di attività rilevanti (senza effetti esterni) di realizzazione programmi e piani di attività nell'ambito di direttive impartite	€ 1.665,86 (n. 1 dipendente)
TOTALE utilizzato specifiche resp. Art. 17 comma 2 lett. f)		€ 14.374,12

Le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 01.04.1999 come modificato dall'art. 36 CCNL del 22.01.2004, cessate a far data dal 01.03.2017, in quanto, per effetto delle norme contrattuali vigenti, non cumulabili con altre indennità, ripartite come segue:

DESCRIZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA', COMPITI, FUNZIONI ED INDICAZIONE NUMERICA DDEPENDENTI ASSEGNATARI DI INDENNITA' NEL 2017		
Tipo	Specifiche responsabilità	Somma prevista
Tipo a)	Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 50 (n. 1 dipendente)
Tipo b)	Ufficiale elettorale	€ 50 (n. 1 dipendente)
Tipo c)	Responsabile di tributi	€ 50 (n. 1 dipendente)
TOTALE utilizzato specifiche resp. Art. 17 comma 2 lett. i)		€ 150,00

Art. 6

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità di rischio e disagio – Anno 2017-

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 ed art 41 del CCNL 22.01.2004 è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio;

- b) è quantificata in € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.01.2004); detta indennità mensile viene calcolata decurtando l'importo di 1/26 per i giorni di assenza contrattualmente previsti, pertanto nessuna decurtazione viene effettuata per le domeniche e le festività
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;
- Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti

DIPENDENTE	CATEGORIA	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUO 2017 (12 MESI)
N. 1	B6-accesso B1	€ 30,00	€ 360,00
TOTALE	B	€ 30,00	€ 360,00
TOTALE utilizzato indennità di rischio	B	€ 30,00	€ 360,00

L'indennità di disagio, in applicazione della disciplina dell'art. 17 comma 2 lett. e) CCNL del 1.4.1999, cessata a decorrere dal 01.03.2017, in quanto sono venute a mancare le modalità e le condizioni, spaziali e temporali, per le prestazioni lavorative diverse da quelle delle generalità di altri dipendenti, da remunerare con particolare compenso, è corrisposta secondo quanto segue:

€ 41,32 al mese

- al Personale che svolge lavoro di front-office per esposizione a situazioni connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- compiti che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie;
- Personale impiegato in attività a contatto continuativo con fasce di utenza particolarmente disagiate;
- Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità, ecc)

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti

ART. 17, COMMA 2, LETT. e) CCNL 1/04/1999			
DIPENDENTE	CATEGORIA	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUO 2017 (genn.+ febr.)
N. 2	B7-accesso B3	€ 82,64	€ 165,28
n. 2	B5-accesso B3	€ 82,64	€ 165,28
n. 2	C2-accesso C1	€ 82,64	€ 165,28
TOTALE	B,C	€ 247,92	€ 495,84

Art. 7

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento di compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi – Anno 2017-

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2017:

**PROSPETTO DI DEFINIZIONE DEL FONDO ANNUALE PER IL
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E DELLA PRODUTTIVITA'
ANNO 2017**

TOTALE RISORSE STABILI.....€ 36.863,94
TOTALE RISORSE VARIABILI.....€ 7.749,72
TOTALE FONDO 2017.....€ 44.613,66

1) FINANZIAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO ATTRAVERSO LA PARTE STABILE DEL FONDO

- Fondo per progressioni economiche in essere.....€ 9.513,53
- Fondo per nuove progressioni economiche (da 01.03.2017).....€ 2.041,65
- Indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L.22.01.2004).....€ 4.754,16
personale a tempo indeterminato
- Compensi per indennità asilo nido.....€ =====

TOTALE.....€ 16.309,34

A) FONDO RESIDUO DISPONIBILE (€ 36.863,94 - € 16.309,34)€ 20.554,60
(Parte stabile)

2) FINANZIAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO ATTRAVERSO LA PARTE VARIABILE DEL FONDO

- Compensi per ind.turno, rischio, reperibilità, maneggio valori..... € 360,00
- Compensi attività disagiate (art. 17 lett. e C.C.N.L. 01.04.99).....€ 495,84
- Compensi per specifiche responsabilità€ 14.524,12
- Compensi per recupero evasione ICI.....€ 850,00

TOTALE.....€ 16.229,96

B) FONDO RESIDUO DISPONIBILE (€ 7.749,72 - € 16.229,96) = - € 8.480,24
(Parte variabile)

FONDO 2017 DISPONIBILE (A+B) = + 20.554,60 + (- 8.480,24) = € 12.074,36
(Per produttività indiv. e collett.)

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, ex art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1.4.1999, per un importo pari a:

Progetti obiettivo (Produttività individuale):€ 5.000,00
- area polizia locale: € 1.500,00
- area tecnica manutentiva: € 1.000,00
- area servizio finanziario: € 1.000,00
- area affari generali: € 1.500,00



**Fondo progetti correlati ad obiettivi di PRO programmati nell'anno€ 7.074,36
(Produttività collettiva)**

Art. 8

Voci che entrano ed escono dal Fondo Parte Variabile – Anno 2017

Le parti convengono di destinare risorse variabili al finanziamento dei seguenti istituti:

Il Fondo Risorse Decentrate – parte variabile è incrementato:

- della quota del 5% derivante dal maggior gettito ICI recuperato in fase di accertamento (art. 59 lett. p) del d. lgs. 15 dicembre 1997, n. 446 - art. 15, comma 1, lett k), CCNL 1.04.1999), da suddividersi tra il personale dell'ufficio tributi.

Tali risorse, rispetto alla dinamica del fondo, rappresentano una partita di giro e non incidono sull'entità effettiva del fondo risorse decentrate (il loro valore infatti può sensibilmente cambiare di anno di anno, dipendendo ad esempio dalle opere pubbliche che vengono finanziate e dagli incassi per recupero evasione ici).

A partire dal fondo 2011 e stante la deliberazione n. 51/2011 delle sezioni riunite della Corte dei Conti anche le predette risorse sono sottoposte al vincolo di cui all'art. 9 comma 2 del D.L. n. 78/2010, ad eccezione di quelle previste dall'art. 92 D.Lgs. n. 163/2006 (progettazioni), quelle per l'avvocatura e per economie di parte stabile.

Art. 9

Riepilogo complessivo delle risorse Anno 2017

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento del fondo per le risorse umane e della produttività, dando atto della riapertura della contrattazione nell'eventualità che nuove norme, anche in riferimento al prossimo rinnovo contrattuale, vadano ad incidere sul Fondo risorse decentrate per l'anno in corso.

DESCRIZIONE DELLA SPESA	IMPORTO
Risorse decentrate stabili	€ 36.863,94
Risorse decentrate variabili	€ 7.749,82
Totale generale FONDO 2017	€ 44.613,66

Parona, li 21.06.2017

Sottoscrizioni

PARTE PUBBLICA

Visco dott. Maurizio Gianlucio

Pertile D.ssa Samantha

RSU

Saino Piero

OO.SS

Cassinari Antonio



COMUNE di PARONA
(Prov. di Pavia)

**PROCEDURE E CRITERI PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI**

INDICE

- Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
- Art.2 - PERIODICITA' DELLE SELEZIONI
- Art. 3- NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE
- Art. 4-CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE
ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA
- Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE
- Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE
- Art.7 - VALUTAZIONE
- Art.8 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

- ALLEGATO A
- ALLEGATO B
- ALLEGATO C
- ALLEGATO D

Art. 1- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.

4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

Art. 2- PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

Art.3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito.
3. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente

Art.4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

Il Responsabile del Personale invita i Responsabili dei servizi a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.

3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi art. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

4. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

2. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.

Art.5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti

inquadri in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni dalla data di attuazione della progressione economica.

2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità e congedo parentale;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art.6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

- Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

- Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

- Formazione e aggiornamento professionale

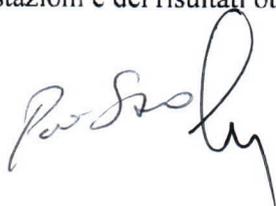
Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
- Attestati e patentini di mestiere specifici.

Corsi di formazione e/o di aggiornamento professionale di almeno 30 ore

- Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti



Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano:

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
- La capacità di svolgere competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- Il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Nei risultati ottenuti si valutano:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B e C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).

I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art.8 - VALUTAZIONE.

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai Responsabili di Servizio, ciascuno per i dipendenti assegnati per gli appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Segretario Comunale per i dipendenti Responsabili di Servizio.

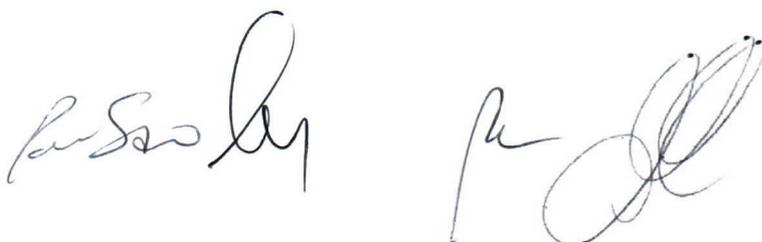
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e c verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Comunale.

All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

ALLEGATO A

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE



CATEGORIA	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della prestazione	Punteggio minimo	Punteggio massimo
A	Punti 25	Punti 40	Punti 5	Punti 30	48	100
B	Punti 25	Punti 40	Punti 5	Punti 30	48	100
C	Punti 15	Punti 35	Punti 10	Punti 40	50	100
D	Punti 5	Punti 35	Punti 15	Punti 45	58	100

ALLEGATO B
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria A – B

DIPENDENTE	CAT.	UFFICIO	
Esperienza acquisita: Valore massimo 25 punti			Punteggio
Fino a 5 anni: punti 3 da 6 a 8 anni: punti 7 da 9 a 10 anni: punti 12 da 11 a 12 anni: punti 15 da 13 a 14 anni: punti 20 oltre 15 anni: punti 25			
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 40 punti			Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 30) <ul style="list-style-type: none"> · Minima: punti 8 · Buona: punti 18 · Rilevante: punti 25 · Elevata: punti 30 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) <ul style="list-style-type: none"> · Minima: punti 2 · Buona: punti 5 · Rilevante: punti 7 · Elevata: punti 10 			
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 5 punti			Punteggio

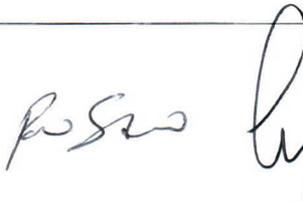


1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati <ul style="list-style-type: none"> · 1 corso: punti 1 · 2 corsi: punti 2 · oltre 2 corsi: punti 3 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none"> · Sì: punti 2 · No: punti 0 	
Qualità Prestazione individuale: Valore massimo 30 punti	Punteggio
<ul style="list-style-type: none"> · Sufficiente: punti 5 · Buona: punti 20 · Elevata: punti 30 	
Per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, occorre il raggiungimento del seguente Punteggio minimo: punti 48	

ALLEGATO C
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria C

DIPENDENTE	CAT.	UFFICIO
Esperienza acquisita: Valore massimo 15 punti		Punteggio
Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 8 anni: punti 4 da 9 a 10 anni: punti 6 da 11 a 12 anni: punti 8 da 13 a 14 anni: punti 10 oltre 15 anni: punti 15		
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 35 punti		Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) <ul style="list-style-type: none"> · Minima: punti 8 · Buona: punti 15 · Rilevante: punti 20 · Elevata: punti 25 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) <ul style="list-style-type: none"> · Minima: punti 2 · Buona: punti 5 · Rilevante: punti 7 · Elevata: punti 10 		
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti		Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati <ul style="list-style-type: none"> · 1 corso: punti 2 · 2 corsi: punti 4 · 3 corsi: punti 6 · oltre 3 corsi: punti 7 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none"> · Sì: punti 3 · No: punti 0 		




Qualità Prestazione individuale: Valore massimo 40 punti	Punteggio
<ul style="list-style-type: none"> · Sufficiente: punti 8 · Buona: punti 22 · Elevata: punti 40 	
Per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, occorre il raggiungimento del seguente Punteggio minimo: punti 50	

ALLEGATO D
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D

DIPENDENTE	CAT.	UFFICIO	
Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti			Punteggio
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 8 anni: punti 3 da 9 a 10 anni: punti 4 da 11 e oltre: punti 5			
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 35 punti			Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 25) <ul style="list-style-type: none"> · Minima: punti 8 · Buona: punti 15 · Rilevante: punti 20 · Elevata: punti 25 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) <ul style="list-style-type: none"> · Minima: punti 2 · Buona: punti 5 · Rilevante: punti 7 · Elevata: punti 10 			
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 15 punti			Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati <ul style="list-style-type: none"> · 1 corso: punti 4 · 2 corsi: punti 6 · 3 corsi: punti 8 · oltre 3 corsi: punti 10 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. <ul style="list-style-type: none"> · Sì: punti 5 · No: punti 0 			
Qualità Prestazione individuale: Valore massimo 45 punti			Punteggio
<ul style="list-style-type: none"> · Sufficiente: punti 15 · Buona: punti 25 · Elevata: punti 45 			
Per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, occorre il raggiungimento del seguente Punteggio minimo: punti 58			

