



COMUNE DI MONTECRESTESE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MONTECRESTESE

PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019-2021

PARTE ECONOMICA 2019



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione
- Art. 4 Ambito ed obiettivi della contrattazione integrativa

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

TITOLO III – IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

- Art. 7 Retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 8 Progressioni economiche
- Art. 9 Indennità – Principi Generali
- Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 12 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 13 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 17 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 19 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 20 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto ed obiettivi

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.

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

Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente non dirigente in servizio presso il Comune di Montecrestese, inquadrato nelle categorie A-B-C-D del vigente ordinamento professionale 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.

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

Il presente CCI ha durata triennale dal 2019 al 2021.

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

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, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, verificando la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedendo alle eventuali necessarie modifiche.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.

Art. 4 Ambito ed obiettivi della contrattazione integrativa

Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

- a) la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo.

Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:

AB

- a) miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;
- b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

In tal senso le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

- a) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Ente l'incentivazione della performance individuale e organizzativa tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) in sede di distribuzione delle risorse decentrate, laddove ritenuto dalle parti necessario, occorre prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire un equilibrio nella ripartizione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni di legge e contrattuali.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

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:

- indennità di comparto;
- progressioni economiche nella categoria;
- indennità ex VIII livello

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.

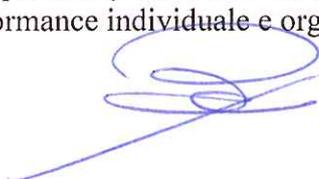
Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018 (utilizzo del fondo decentrato), fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili, in particolare:

- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di categoria C non incaricato di P.O.;
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da rendere alla collettività;
- identificare le risorse per riconoscere le attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale;
- erogare compensi incentivanti le performance individuali e la produttività, dando riconoscimento al miglioramento organizzativo, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti, ovvero concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Le parti concordano che una percentuale significativa (tale percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della giunta alla delegazione trattante di parte pubblica) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.



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.

TITOLO III – IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 7 Retribuzione di posizione e di risultato

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato; tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da 5.000,00 a 16.000,00 euro anno lordi per tredici mensilità.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 15% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione.

Le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato non rientrano tra quelle previste dal fondo risorse decentrate, ma devono essere reperite nell'ambito della disponibilità di bilancio.

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

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).

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.

Art. 8 Progressioni economiche

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.

La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibili per finanziare le progressioni economiche orizzontali.

Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. 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, all'interno dell'Ente o dell'Ente di appartenenza;

- aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno due anni con decorrenza dall'ultima progressione;
- aver riportato nella valutazione di performance un punteggio positivo nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.

Art. 9 Indennità – Principi Generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

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.

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:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto anche con automezzi ed altri veicoli o di sostegno di un carico;
- prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici e se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, malattie anche non permanenti;
- esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, postura, ecc.

Alle seguenti figure che svolgono attività di rischio viene confermata l'indennità lorda di euro 1,50 giornaliera L'indennità sarà erogata secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazioni di rischio, su specifica indicazione del Responsabile interessato.



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.

Alle seguenti figure che svolgono attività di condizioni particolarmente disagiate viene confermata l'indennità lorda di euro 1,50 giornaliera

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 250,00 a euro 499,00 importo indennità € 1,00 al giorno.;

da euro 500,00 a euro 749,00 importo indennità. € 1,20 al giorno;

da euro 750,00 € 1,50 al giorno

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

Il Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Al personale incaricato del servizio sgombero neve e salatura strade viene riconosciuto un compenso annuo di euro 3.500,00 lordi ciascuno da corrisondersi in un'unica soluzione al termine dell'anno solare. Tale compenso assorbe l'indennità di reperibilità, di disagio e lo straordinario

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

In sede di contrattazione integrativa per la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale.

L'indennità è prevista fino ad un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente.

Art. 12 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL del 21/05/2018 è: corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali. Spetta al Responsabile preposto al servizio interessato dal pronto intervento predisporre calendari dei dipendenti reperibili, con cadenza almeno mensile.

Quantificata in euro 10,33 lordi per 12 ore al giorno, tale importo è raddoppiato (euro 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo.

Non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente.

Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio e i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67 del CCNL 23/05/2018;

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività.

Art. 13 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto")

Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

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 il numero di ore retribuite necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni, come da indicazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza.
- 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. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

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

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 30 ore.

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

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

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della flessibilità sia in entrata che in uscita nell'ambito della medesima giornata.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44

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

Art. 17 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 180 ore.

Art. 18 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 20 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa" ed 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. La misura dell'indennità è individuata in euro 2,00. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione da parte del Comandante del Corpo di Polizia. L'indennità è prevista fino ad un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi. L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Comandante della Polizia Municipale.

Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

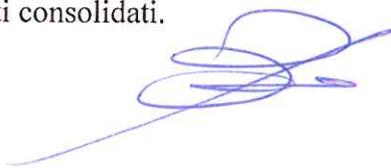
TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

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.



ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA .

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 che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene calcolata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;

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 affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile del 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 è preceduta da un colloquio con l'interessato.

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 3 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Personale decide in via definitiva.

Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa ad un apposito collegio composto dal dirigente/P.O. di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale.

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