

COMUNE DI CASTELFIDARDO

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
IN ESECUZIONE DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 21.05.2018
TRIENNIO 2019 - 2021
SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

La R.S.U., le OO.SS. Territoriali, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Premesso e preso atto:

- che in data 17.04.2019 il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, la R.S.U. Aziendale e le OO.SS. territoriali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo (pre-intesa) in esecuzione del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, per il triennio 2019 – 2021;
- che con nota prot. 10708 del 09.05.2019 è stata inviata al Collegio dei revisori dei conti la richiesta del parere di competenza con allegata la documentazione di riferimento con particolare riguardo alla relazione illustrativa tecnico-finanziaria;
- che il Collegio dei Revisori dei conti, con verbali n. 15 e 16 del 4.06.2019, ha espresso una doppia certificazione positiva sia in ordine alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2019 che in ordine alla pre-intesa del c.d.i. sottoscritta in data 17.04.2019, ai sensi dell'art. 40 c. 3 *sexies* e 40 *bis* del D.Lgs. 165/2001
- che la G.C., con atto deliberativo n. 57 del 5.06.2019 ha approvato la documentazione relativa alla contrattazione decentrata triennale 2019-2021 autorizzando contestualmente il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il contratto decentrato integrativo nel testo/pre-intesa siglata in data 17.04.2019;

Concordano

dopo aver preso atto della deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 5.06.2019 e della relativa documentazione allegata, con particolare riguardo ai pareri favorevoli espressi dal Collegio dei Revisori dei conti con verbali richiamati in premessa, di approvare e sottoscrivere in via definitiva il contratto decentrato integrativo triennio 2019 – 2021, in esecuzione del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, nel testo/pre-intesa già siglato in data 17.04.2019, che viene allegato al presente documento per costituirne parte integrante e sostanziale.

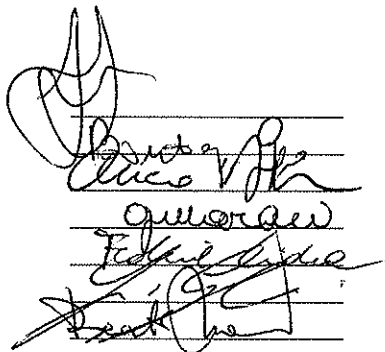
Castelfidardo, 14 giugno 2019



Firme sul retro

La R.S.U. Aziendale

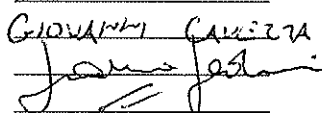
Finaurini Luca
Bontempi Guido
Dubini Mirco
Marani Agnese
Ciocca Federica
Galeazzi Yuri
Marconi Beatrice



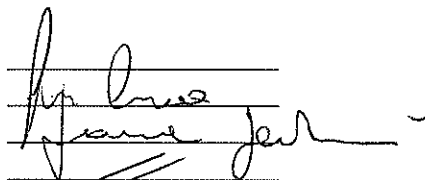
Handwritten signatures of the R.S.U. Aziendale members, corresponding to the list on the left. The signatures are written on horizontal lines.

Le OO.SS. Territoriali

CGIL FP
CISL FP
UIL FPL
CSA Regioni Aut. Loc.

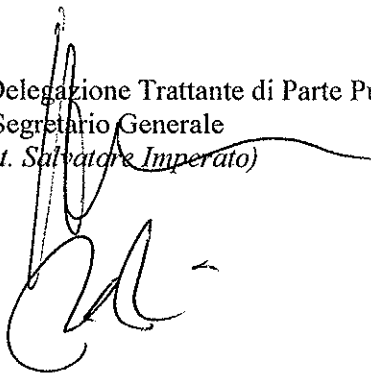


Handwritten signature of Giovanni Carizza, representing CGIL FP.

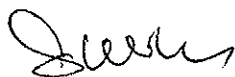


Handwritten signature of Franco Janni, representing CISL FP.

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica
Segretario Generale
(Dott. Salvatore Imperato)



Handwritten signature of Dott. Salvatore Imperato, the President of the Delegazione Trattante di Parte Pubblica.



Handwritten signature, likely of the President of the Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

COMUNE DI CASTELFIDARDO

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (PRE-INTESA) IN ESECUZIONE DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 21.05.2018 TRIENNIO 2019-2021

La R.S.U., le OO.SS. Territoriali, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Premesso:

- che in data 21.05.2018 è stato stipulato in via definitiva il nuovo ccnl funzioni locali il quale ha ridefinito, tra l'altro, la composizione dei fondi per le risorse decentrate e diversi istituti contrattuali;
- che l'applicazione a livello decentrato del predetto contratto nazionale ha richiesto una ampia ed approfondita discussione tra le parti al fine di valutare attentamente le implicazioni della contrattazione decentrata rispetto ai fondi delle risorse decentrate, rispetto ai nuovi istituti ed ai servizi da erogare alla collettività;
- che l'Amministrazione Comunale con atto di Giunta n. 20 del 13.03.2019 ha formulato linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa triennale 2019-2021;
- che le parti si sono incontrate a tal fine nell'ottica collaborativa al fine di addivenire ad un testo articolato che si ritiene conforme alla disciplina del ccnl nazionale, nonché funzionale alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente ed ai servizi da rendere alla collettività;
- ritenuto quindi di prendere atto ed approvare il testo articolato di contratto decentrato integrativo triennale che viene allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti

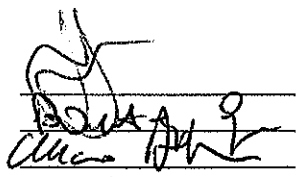
CONCORDANO

1. Di approvare il testo del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 (pre-intesa) redatto in esecuzione del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, che si compone di n. 23 articoli, oltre all'allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento;
2. Di riservarsi l'approvazione definitiva del testo contrattuale a seguito della sottoposizione all'esame dei dipendenti attraverso una sessione di assemblea sindacale generale.

Castelfidardo, 17 aprile 2019

La R.S.U. Aziendale

Finaurini Luca
Bontempi Guido
Dubini Mirco
Marini Agnese


Finaurini Luca

segue



Ciocca Federica
Galeazzi Yuri
Marconi Beatrice

Federica Ciocca
Yuri Galeazzi
Beatrice Marconi

Le OO.SS. Territoriali

CGIL FP
CISL FP
UIL FPL
CSA Regioni Aut. Loc.

RACIUA
CAVELLA
SEDOBBI

[Signature]
[Signature]

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica
Segretario Generale
(Dott. Salvatore Imperato)



[Signature]
[Signature]

- Comune di Castelfidardo -

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2019-2021

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione - Decorrenza

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale – bonus eccellenza (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 11 Lavoro straordinario – stabile riduzione (art. 14, c. 3 CCNL 1/4/1999)
- Art. 12 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7 c. 4, lett. u CCNL 2018)
- Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 14 Trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di Legge

TITOLO III – MISURE INERENTI IL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 15 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 17 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 19 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 20 Pausa di lavoro (art.26, CCNL 2018)
- Art. 21 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 22 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 23 Previdenza complementare P.L. (art. 56-quater, CCNL 2018)

ALL. A) -PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA, CRITERI SELETTIVI E PROCEDURA

- 1. Requisiti generali
- 2. Criteri di selezione
- 3. Procedura



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto ed obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito CDI) 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, con particolare riferimento alle seguenti disposizioni:
 - ✓ Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: *"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*.
 - ✓ Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*.
 - ✓ Art. 7, c. 4 CCNL 21.05.2018: *"Elencazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa"*.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CDI è riferito e si applica a tutto il personale dipendente non dirigente in servizio presso il Comune di Castelfidardo con contratto di lavoro a tempo indeterminato o 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 CDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

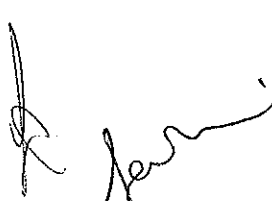
Art. 3

Durata – Revisione - Decorrenza

1. Il presente CDI ha durata triennale per il periodo 2019 – 2021. Con cadenza annuale, a richiesta delle oo.ss. o della parte datoriale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7, c. 4, lett. a) del ccnl 21.05.2018, tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della eventuale rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. In ogni caso le parti concordano che le modalità e i tempi di liquidazione delle indennità continuative e ricorrenti (reperibilità e turno), per il principio di ultravigenza stabilito dall'art. 4, c. 4 del ccnl 22.01.2004, proseguono fino alla stipula del nuovo contratto decentrato, fatte salve diverse determinazioni assunte congiuntamente dalle parti.
4. L'applicazione del presente contratto decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione definitiva. Per il periodo dell'anno 2019 antecedente alla vigenza del presente contratto le parti concordano di applicare criteri, limiti, importi previsti dal C.D.I. 2018 con riferimento alle indennità previste per rischio, disagio e specifiche responsabilità.

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 funzioni locali 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo unico consolidato che resta confermato con le stesse caratteristiche per gli anni di riferimento.
3. 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, 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

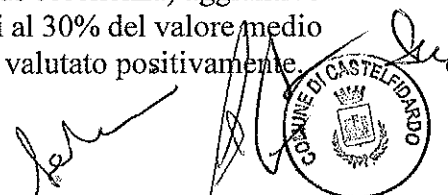
Criteri per l'attribuzione delle risorse alla Performance Individuale e Organizzativa

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. La quota di produttività/performance annuale è determinata in via residuale rispetto al totale delle risorse decentrate. Ciò significa che viene liquidata a titolo di produttività/performance la quota residua della parte stabile del fondo risultante successivamente alla liquidazione delle varie indennità contrattuali. A tale quota residua va assommata la quota di parte variabile del fondo stanziata ex art. 67, c. 4 ccnl 21.05.2018 per € 32.000 annui, che le parti concordano espressamente di inserire ad integrazione delle risorse decentrate.
3. La liquidazione della quota di produttività/performance avviene a seguito delle procedure dettagliatamente previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con atto deliberativo di Giunta Comunale n. 183/2011 e s.m.i., che in sintesi prevedono:
 - assegnazione degli obiettivi al settore attraverso il PEG/PDO
 - coinvolgimento dei singoli dipendenti del settore
 - valutazione dei singoli dipendenti da parte dei titolari di p.o. attraverso specifiche schede di valutazione
 - attestazione del nucleo di valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi e conseguente autorizzazione alla liquidazione
4. Gli importi complessivi vengono determinati nelle modalità sopra indicate mentre gli importi individuali sono quelli derivanti a seguito dell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con atto G.C. n. 183/2011 e s.m.i.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale – “Bonus Eccellenza” (rif. art. 69 CCNL 2018)

1. Ad una quota limitata di personale, pari al 10% del personale assegnato ad ogni singolo settore, che consegua la valutazione più elevata, è assegnato un premio individuale (bonus eccellenza) aggiuntivo rispetto alla quota spettante in base alla ordinaria valutazione, in misura pari al 30% del valore medio del premio pro-capite percepito dal personale della categoria di riferimento valutato positivamente.



2. A tal fine si precisa quanto segue:

- per *“valutazione più elevata”* si intende il raggiungimento della valutazione più elevata nell’ambito del settore, oltre alla menzione di *“eccellente”*. La menzione di *“eccellente”* necessita di adeguata motivazione da indicare nell’apposita scheda di valutazione.
- per la determinazione del *“10% del personale assegnato ad ogni singolo settore”* si opera come segue:
 - Settori fino a 10 dipendenti: il bonus viene attribuito ad 1 solo dipendente;
 - Settori con dipendenti da 11 a 20: il bonus viene attribuito a 2 dipendenti;
 - Settori con dipendenti da 21 a 30: il bonus viene attribuito a 3 dipendenti;

Ai fini del presente calcolo non viene considerato il responsabile di settore-titolare di P.O.

- per *“valore medio pro-capite”* si intende il valore medio del premio attribuito a tutti i dipendenti della categoria di riferimento valutati positivamente. Tale importo costituisce la base di calcolo per la maggiorazione del 30% da corrispondere quale *“bonus eccellenza”*.

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. Per l’anno 2019 le parti concordano di attivare, con decorrenza 1.1.2019, le seguenti progressioni orizzontali da assegnare ad una quota limitata di dipendenti, pari al 20% dei dipendenti di ogni categoria contrattuale in servizio al 31.12.2018, come di seguito indicato:

CATEGORIA	N° DIPENDENTI AI 31.12.2018	N° DIPENDENTI PROGRESSIONE 1/1/19	Costo medio stimato annuo per categoria €
A	7	1	400
B 1	19	4	1.800
B 3	12	2	1.000
C	41	8	6.000
D 1	17	3	4.800
D 3	4	1	1.700
TOTALI	100	19	15.700

3. Nell’allegato A) sono indicati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

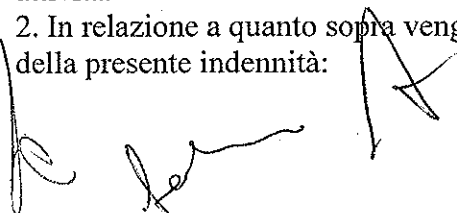
4. Le parti concordano nel dare continuità alle progressioni economiche orizzontali destinando prioritariamente all’istituto i risparmi derivanti dalle quote di p.e.o. dei pensionamenti.

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, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1 ad € 10 commisurati ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

2. In relazione a quanto sopra vengono individuate le seguenti categorie di dipendenti destinatari della presente indennità:



Condizioni di lavoro che comportano RISCHIO.

L'indennità spetta in relazione alle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute dei lavoratori o per la loro integrità personale.

In relazione alla valutazione operata congiuntamente dell'ambiente e delle condizioni di lavoro la relativa indennità è prevista per gli operatori tecnici esterni delle categorie A e B dei seguenti servizi:

- viabilità: in relazione a rischio connesse alle condizioni lavorative su strada e alla conseguente soggezione a possibili incidenti stradali di varia natura
- giardini/manutenzione verde pubblico: in relazione a rischio connesse alle condizioni lavorative su strada (o lato strada) e alla conseguente soggezione a possibili incidenti stradali di varia natura
- autisti scuolabus: in relazione a rischio connesso alle condizioni lavorative su strada e alla conseguente soggezione a possibili incidenti stradali di varia natura
- impianti elettrici-illuminazione-manutenzioni: in relazione al rischio connesso alla tipologia dei lavori svolti ed all'utilizzo di particolari attrezzature e macchine

Tariffa riconosciuta: € 2 giornalieri rapportati ai giorni di effettiva presenza

Condizioni di lavoro che comportano DISAGIO

La contrattazione decentrata individua le specifiche attività lavorative che si considerano svolte in condizioni particolarmente disagiate per ragioni di natura ambientale, o climatiche, o di particolare articolazione oraria per il personale delle categorie A – B – C.

In relazione alla valutazione di tali elementi vengono individuate le seguenti categorie beneficiarie della relativa indennità:

CATEGORIE DIP.	MOTIVAZIONE	TARIFFE	NOTE
Addetti al Servizio Centro Arcobaleno	Particolari attività in relazione all'ambiente lavorativo disagiato (presenza di soggetti non autosufficienti)	€ 2 giornalieri rapportati a presenza	
Addetti ai servizi sociali	Attività lavorative di <i>front-office</i> che comportano un effettivo e prolungato contatto con utenza problematica in condizioni di disagio sociale	€ 1 giornalieri rapportati a presenza	
Autisti Scuolabus	Prevista in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (orario multiperiodale). Rif. Atto G.C. 32/2001	€ 2 giornalieri rapportati a presenza	Sommata alla condizione di rischio l'ind. condizioni lavoro per la categoria ammonta a 4 € giornalieri
Attività lavorative in caso di neve o calamità naturali	Prevista in relazione al servizio esterno effettuato da personale UTC a garanzia della pubblica incolumità	€ 10/giorno limitatamente ai giorni di effettivo verificarsi dell'evento e a seguito attivazione C.O.C.	In tale ipotesi l'importo di € 10 è da intendersi quale massimo totale giornaliero a titolo di ind. condizioni di lavoro




Figura specialistica unica	Lavoratore che opera singolarmente senza il supporto di altri operatori (es. elettricista)	€ 1 giornalieri rapportati a presenza	Sommata alla condizione di rischio l'ind. condizioni lavoro ammonta a 3 € giornalieri
----------------------------	--	---------------------------------------	---

Condizioni di lavoro che comportano MANEGGIO VALORI

Spetta per il personale effettivamente adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e nominato quale agente contabile. La misura è fissata come segue:

- ipotesi di maneggio di denaro per almeno € 30.000 annui: € 1 per giornata lavorativa
- ipotesi di maneggio di denaro per almeno € 50.000 annui: € 1,5 per giornata lavorativa
- ipotesi di maneggio di denaro per almeno € 80.000 annui: € 2 per giornata lavorativa

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 una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e responsabilità.
2. Tale indennità annuale è prevista in relazione alle particolari responsabilità assunte da singoli dipendenti, a seguito di provvedimenti formali adottati dall'amministrazione, come di seguito individuati:

DIPENDENTI	MOTIVAZIONI	TARIFFE	NOTE
Funzioni vicarie del responsabile di settore	Assume il ruolo e le responsabilità del titolare di P.O. in caso assenza o impedimento di quest'ultimo, collaborando e supportando costantemente lo stesso nelle attività di direzione/gestione del Settore	€ 1.200 annui	
Coordinatori cat. B o C di squadre di lavoro operative esterne	Cat. B: dip. incaricato del coordinamento di squadra di lavoro di cat. B con almeno 5 addetti compreso il coordinatore. Assume la responsabilità delle disposizioni operative impartite al fine dello svolgimento corretto ed in sicurezza dei lavori	€ 600 annui	
	Cat. C: prevista per il coordinamento di almeno 5 addetti laddove il coordinamento non sia riferibile ad un responsabile di servizio di cat. D	€ 800 annui	
	Cat. C: prevista per il coordinamento di almeno 2 addetti (fino a 4 addetti) laddove il coordinamento non sia riferibile ad	€ 400 annui	

	un responsabile di servizio di cat. D		
Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe	Previsto da ccnl. Funzioni attribuite cumulativamente al medesimo dip. senza limitazioni	€ 350 annui	
Ufficiale Elettorale	Previsto da ccnl. Funzioni attribuite al dip. senza limitazioni	€ 350 annui	
Archivisti informatici	Previsto da ccnl.	€ 200 annui	
Svolgimento di attività istruttoria aggiuntiva di competenza di altro settore (diverso da quello di assegnazione)	Assume la responsabilità di svolgere attività istruttoria aggiuntiva di competenza di altro settore oltre che di quello di assegnazione	Cat B € 400 annui Cat C € 500 annui Cat D € 600 annui	
Referente autisti scuolabus	Assume il ruolo e la responsabilità di coordinamento degli autisti scuolabus, determinazione tratte, rapporti con le scuole, verifica pagamenti, ecc.	€ 600 annui	
Personale Cat. Giur. B amm.vo-contabile	Assume particolare responsabilità istruttoria in relazione alla gestione e ed elaborazione di dati per procedimenti di particolare rilevanza che richiedono conoscenze professionali specifiche	€ 300 annui	Non cumulabile con altre indennità di cui al presente articolo

3. Ai fini del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione del compenso si precisa che la liquidazione è subordinata alla attestazione del responsabile di settore circa la permanenza della validità ed efficacia del provvedimento di assegnazione e delle relative condizioni soggettive ed oggettive circa lo svolgimento delle relative attività.

4. L'indennità è erogata annualmente per l'importo totale indicato. Nel caso di assenza dal servizio superiore a tre mesi nell'anno di riferimento i relativi importi vengono rapportati al periodo di effettiva presenza in servizio (ARAN RAL_1569).

Art. 10

Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)



1. Le parti confermano l'applicazione dell'istituto ai seguenti servizi e con le relative modalità:

- Servizi Tecnici: 4 addetti a turno (di cui 1 coordinatore di cat. D o C e tre addetti operativi)
- Polizia Locale: 3 addetti a turno (di cui 1 coordinatore di cat. D o C e due addetti cat. C)
- Servizi demografici: 1 addetto (fine settimana e giorni festivi).

2. Le parti concordano, come consentito dall'art. 24, c. 4 del ccnl e al fine di una più efficiente organizzazione dei servizi, che ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 7 volte in un mese, assicurando la necessaria rotazione tra gli addetti. Tale limite può essere ulteriormente elevato fino ad un massimo di 10 volte in un mese, limitatamente alle ipotesi di sostituzione per malattia di altro dipendente in turno di reperibilità.

3. Le modalità organizzative dei servizi sono demandate alla programmazione ed attuazione da parte responsabili dei servizi interessati nei limiti contrattuali sopra indicati.

4. Le tariffe applicate sono quelle previste dal vigente ccnl

Art. 11

Lavoro straordinario – stabile riduzione (art. 14, c. 3 CCNL 1/4/1999)

1. Le parti concordano di determinare una stabile riduzione dell'importo annuo complessivamente determinato e stanziato per compensare il lavoro straordinario, in relazione alla dinamica di costante riduzione verificatasi nel corso degli ultimi anni.

2. L'importo complessivo annuo da destinarsi per compensare il lavoro straordinario viene quindi rideterminato in via definitiva da € 47.572 ad € 43.572

3. La differenza, pari ad € 4.000, va ad incrementare in via definitiva la parte stabile del fondo risorse decentrate, con prioritaria destinazione al finanziamento del sistema di classificazione del personale.

Art. 12

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

1. 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 si riservano di contrattare espressamente una eventuale rimodulazione della parte stabile del fondo per risorse decentrate.

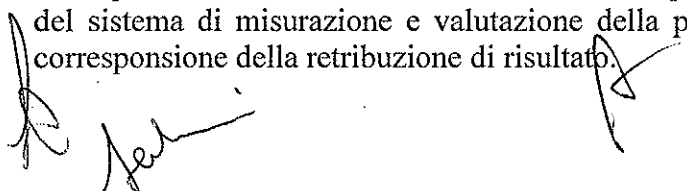
Art. 13

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 vigente presso l'Ente, 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. dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, quale sommatoria della performance individuale, organizzativa e dei comportamenti organizzativi, nelle modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente.

3. La positiva valutazione del titolare di P.O. da parte del Nucleo di Valutazione, svolta sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



4. In caso di conferimento ad un titolare di P.O. di un incarico *ad interim* relativo ad altra P.O., all'interessato è riconosciuto, a titolo di retribuzione di risultato aggiuntiva, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione oggetto dell'incarico.

Art. 14

Trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. Le parti concordano nel riconoscere ai dipendenti aventi diritto, qualora ne ricorrano i presupposti normativi, contrattuali e regolamentari, gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di Legge:
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate di parte variabile a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

TITOLO III – MISURE INERENTI IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15

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

1. In relazione a quanto previsto dalla disposizione contrattuale in epigrafe le parti concordano di definire i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro:

- ✓ impegno 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. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, nell'ambito dell'orario ordinario e con esclusione del lavoro straordinario;
- ✓ coinvolgimento del responsabile dei lavoratori per 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 tecniche e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- ✓ coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e previsione di adeguata informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- ✓ il documento di valutazione dei rischi dovrà riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 16

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. Le parti prendono atto che allo stato attuale, limitatamente al personale della categoria A, il contingente di addetti part time è pari al 100% in relazione alla capacità lavorativa del personale assegnato alla categoria medesima.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 17

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

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, in ogni caso preventivamente autorizzate dal competente



responsabile, da utilizzarsi mediante recupero entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del responsabile del settore di riferimento, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e funzionali di servizio.

2. Non entrano a far parte della banca delle ore eventuali esuberi di orario rinvenienti dall'utilizzo della flessibilità oraria in entrata ed in uscita.

3. Il limite massimo individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è pari a n. 50 ore.

4. Le somme non pagate al personale che ha effettuato lavoro straordinario destinato alla Banca delle ore non sono ricomprese nella nozione di "*risparmi accertati a consuntivo*" ex art. 14 ccnl 1.4.1999, pertanto non possono essere destinate ad incrementare le risorse decentrate destinate alla contrattazione decentrata dell'anno successivo (rif. RAL_1595 ARAN).

Art. 18

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è confermato presso l'Ente l'istituto dell'orario flessibile per determinate categorie di dipendenti, così come approvato con atto deliberativo di G.C. n. 162/2007.

2. La flessibilità oraria non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti che non consentono la predetta flessibilità in ragione della peculiarità delle attività da svolgere, quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi da svolgere in turno quali quelli della Polizia Locale, fatta salva la normale tolleranza nel rispetto del debito orario dovuto.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, compensando a cura del dipendente *minus* orario c *plus* orario nell'ambito delle fasce di flessibilità consentite.

3. Sono fatte salve le situazioni di impedimento oggettivo ed imprevisto che non consentono al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione. In tal caso è ammesso il recupero entro il mese successivo a quello di maturazione. (Aran CFL 35 del 30/10/2018).

Art. 19

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- ✓ situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- ✓ presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- ✓ specifiche richieste dell'Autorità Giudiziaria o di Pubblica Sicurezza in relazione a determinate categorie di servizi.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare o incrementare l'attività lavorativa ordinaria in determinati periodi dell'anno, con corrispondente riduzione o azzeramento dell'attività medesima in altri periodi dell'anno. A tal fine le parti confermano l'applicazione di tale tipologia oraria agli addetti al servizio scuolabus, nelle modalità concordate mediante accordo sindacale sottoscritto in data 23/11/2009 (rif. atto G.C. 241/2009).

Art. 20

Pausa di lavoro (art. 26, CCNL 2018)

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le sei ore continuative, il personale interessato ha il diritto/dovere di usufruire di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche.

2. La contrattazione nazionale ha stabilito possibili deroghe per il personale collocato in turni (art. 26, c. 1 ccnl 2018), nonché per i servizi connessi alle aree della protezione civile, della vigilanza, scolastica ed educativa (art. 13 ccnl 9.05.2006).

3. In relazione a quanto sopra le parti individuano le seguenti figure professionali che fruiscono di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno mezz'ora, da collocarsi all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro e qualora vengano svolte più di sei ore di lavoro continuative:

- addetti alla polizia locale in relazione agli ordinari turni di lavoro svolti su cinque giorni lavorativi settimanali per sei ore e trenta giornaliere (oltre un rientro settimanale);
- addetti coinvolti in servizi di protezione civile (es. ipotesi di alluvione o sgombero neve);
- personale ausiliario della scuola materna e personale addetto al centro Arcobaleno;

Art. 21

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere dell'orario di lavoro.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Le parti concordano di confermare che il concetto di "equilibrio ed avvicendamento dei turni" si intende realizzato nell'arco del mese quando almeno il 40% dei turni complessivi è svolto in maniera differenziata rispetto al restante 60%.

4. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Nell'ambito dell'Ente l'unica struttura operativa che svolge servizio in turnazione è attualmente individuata nella Polizia Locale.

5. In relazione agli elementi sopra indicati, ai fini dell'erogazione della relativa indennità, spetta al responsabile del settore ove è ricompresa la struttura turnante verificare ed attestare il corretto svolgimento della turnazione mensile in conformità alle disposizioni contrattuali di riferimento.

TITOLO III - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 22

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.

2. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa". Per servizi resi "in via continuativa" si intende che per avere diritto alla indennità in oggetto il personale deve essere adibito a servizi esterni di vigilanza per almeno il 70% delle giornate lavorative annue.

3. L'indennità è comunque 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 (indennità condizioni di lavoro).

4. La misura dell'indennità è articolata e commisurata come di seguito indicato:



a) personale impiegato in via continuativa nei servizi esterni di vigilanza di pronto intervento, polizia stradale, giudiziaria, sicurezza urbana e polizia di prossimità (NORM): € 4/giorno di effettivo servizio esterno;

b) personale impiegato in via continuativa nei servizi esterni di vigilanza e tutela del territorio, controllo della popolazione residente, delle attività commerciali, edilizie ecc. (NTT): € 2/giorno di effettivo servizio esterno.

5. Sono compatibili con l'indennità di servizio esterno 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 (v. RAL 221);

6. L'indennità non sarà in ogni caso corrisposta fuori della ipotesi sopra contemplate sub A) e B) e nel caso di personale impiegato con prestazioni di lavoro straordinario, lavoro a progetto, corsi di aggiornamento, nonché per le giornate in cui il personale sopra indicato venga impiegato nell'ambito del "servizio amministrativo".


7. L'indennità è erogata annualmente a seguito di specifica attestazione del responsabile di settore-comandante P.L., circa il numero di giornate per addetto cui spetta la relativa indennità.

Art. 23

Previdenza complementare P.L. (art. 56-quater, lett. a) CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento della previdenza complementare per gli addetti alla P.L., nelle modalità già indicate dalle deliberazioni G.C. n. 249/2010 e n. 186/2017, stante la volontà dei lavoratori interessati di conservare l'adesione già intervenuta a forme pensionistiche individuali diverse dal Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

2. L'importo annuo del versamento è stabilito in € 1.000 ad addetto a tempo indeterminato al servizio di Polizia Locale, da rapportare proporzionalmente in ipotesi di personale con contratto part time.



ALLEGATO A) - PROGRESSIONI ORIZZONTALI - CRITERI E PROCEDURA

Le selezioni finalizzate alla progressione orizzontale infracategoriale dei dipendenti saranno svolte secondo i criteri e le procedure di seguito indicate:

1) REQUISITI GENERALI risorse e % del personale che usufruisce della progressione orizzontale

La contrattazione decentrata stabilisce le risorse da destinarsi alle progressioni orizzontali, in maniera tale che le medesime risultino comunque adeguatamente selettive. Conseguentemente viene determinata la percentuale dei passaggi possibili per le varie categorie

Anzianità in ruolo maturata presso il Comune di Castelfidardo nelle posizione infracategoriale alla data di decorrenza della selezione, necessaria per l'ammissione alla procedura:

- Categoria A: è necessario avere maturato un'anzianità in ruolo di anni 3
- Categorie B: è necessario avere maturato un'anzianità in ruolo di anni 4
- Categorie C: è necessario avere maturato un'anzianità in ruolo di anni 5
- Categoria D: è necessario avere maturato un'anzianità in ruolo di anni 6

Arrotondamenti:

Si procederà ad arrotondare le percentuali dei possibili passaggi per ogni categoria come di seguito indicato:

0,5 o superiore = 1	1,5 o superiore = 2	ecc.
0,4 o inferiore = 0	1,4 o inferiore = 1	ecc.

2) CRITERI DI SELEZIONE

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica vengono presi in considerazione i seguenti criteri selettivi:

1. esperienza acquisita (titoli di servizio)
2. valutazione della prestazione resa e potenziale
3. titoli di studio e formazione
4. arricchimento professionale

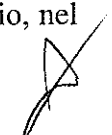
1. ESPERIENZA ACQUISITA (TITOLI DI SERVIZIO)

La valutazione dell'esperienza acquisita assume come riferimento l'attività lavorativa svolta in qualità di dipendente presso il Comune di Castelfidardo e/o presso altri enti pubblici.

Ai fini del punteggio da attribuire viene considerato esclusivamente il periodo lavorativo maturato nell'ultima posizione infracategoriale acquisita ovvero dalla data di assunzione per i dipendenti che non hanno beneficiato di alcuna progressione

2. VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE RESA E POTENZIALE

La valutazione della prestazione viene effettuata dal Responsabile di Settore e, per il personale assegnatario di posizioni organizzativa, dal Segretario Generale che può avvalersi della collaborazione del Nucleo di Valutazione. Nel caso di personale che abbia prestato servizio, nel



periodo di riferimento, presso diversi settori, la valutazione sarà svolta del responsabile del settore presso il quale il dipendente ha prestato l'attività lavorativa in maniera prevalente.

La valutazione della prestazione lavorativa dovrà prendere in considerazione la media della valutazione effettuata ai fini della produttività annuale nell'ultimo triennio; dovrà altresì tenere conto della prestazione potenziale (ciò che il valutato può esprimere), considerare cioè se il dipendente possiede le capacità per svolgere attività con maggiore impegno professionale (con riferimento alla posizione infracategoriale da acquisire) e la sua attitudine al miglioramento. Essa viene effettuata sulla base del sistema di valutazione utilizzato ai fini della produttività, su di un punteggio massimo di 30 punti. Verranno, quindi utilizzati 3 diversi tipi di scheda come da allegati.

3. TITOLI DI STUDIO E FORMAZIONE

In queste voci vengono valutati sia i titoli di studio e culturali posseduti nonché le specializzazioni acquisite in seguito alla partecipazione a corsi di formazione presso l'Ente o presso altre organizzazioni di formazione.

Vengono considerati solo i corsi che abbiano attinenza con la propria professionalità.

Vengono considerati soltanto i corsi frequentati negli ultimi 5 anni, regolarmente autorizzati dall'ente.

La valutazione dei titoli di studio e culturali posseduti viene effettuata secondo le specifiche indicate nelle successive schede.

La valutazione della formazione viene svolta nel seguente modo:

- A. Corsi di formazione svolti da enti autorizzati e conclusi con prova e valutazione finale, di durata di almeno 30 ore: punti 1 per corso (massimo 4 punti);
- B. Corsi di formazione svolti da enti autorizzati, senza esito finale, di durata di almeno 30 ore: punti 0,5 per corso (massimo 4 punti);
- C. Corsi di formazione svolti da enti autorizzati, di durata di almeno 10 ore: punti 0,15 per corso (massimo 4 punti);


4. ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Per arricchimento professionale si intende:

- a) l'aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale, oppure con identico profilo professionale ma con specificità aggiuntive; o di aver svolto mansioni superiori, sempre in sostituzione;
- b) l'espletamento di attività di coordinamento di squadre di lavoro nelle modalità indicate dai contratti decentrati di riferimento;
- c) l'attivazione o istituzione di uffici/servizi o la riorganizzazione degli stessi, eventualmente accompagnati da addestramento del personale in fase operativa.

Gli elementi di cui alle lettere a) – b) – c) devono risultare da provvedimenti formali e si riferiscono al seguente periodo temporale: dalla data dell'ultima progressione orizzontale acquisita o dalla data di assunzione per i dipendenti che non hanno beneficiato di progressioni.

- Per la sostituzione nell'ambito della stessa categoria:
al mese punti 0,25;
- Per la sostituzione per mansioni superiori:
fino a 1 mese in un anno punti 0,25; superiori al mese punti 0,5 per ogni

[Firma]
[Firma]


mezzo mese o frazione superiore a 15 giorni al mese;

- Per l'attività di coordinamento :
punti 0,60 per anno; punti 0,05 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni al mese;
- Per l'attivazione o istituzione o riorganizzazione di uffici/servizi: punti 2.

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELL'ASSEGNETARIO DELLA PROGRESSIONE IN IPOTESI DI PARI MERITO

Nel caso in cui a seguito dell'applicazione dei criteri e dei punteggi sopra indicati dovessero verificarsi situazioni di "pari merito", al fine di determinare il soggetto assegnatario della progressione si seguiranno i seguenti criteri:

- 1) Anzianità complessiva di servizio maturata presso il Comune di Castelfidardo;
- 2) In caso di ulteriore pari merito: maggiore età anagrafica



SCHEMI APPLICATIVI DEI CRITERI SELETTIVI

PASSAGGI ECONOMICI IN TUTTE LE POSIZIONI INFRACATEGORIALI DELLE CATEGORIE A e B

✓ **ESPERIENZA ACQUISITA (titoli di servizio)**

Max Punti 40

Punti 40 calcolati come segue:

	Posizione infracategoriale		
anno	2		
mese	0,2		

✓ **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

Max Punti 20

Punti 20 calcolati come segue:

A) TITOLI PROFESSIONALI				
Titolo di studio richiesto		Titolo di studio inf.		
3		1		
B) TITOLI CULTURALI				
Diploma	Laurea	Iscrizione ordini professionali	Abilitazione ordini professionali	
0,75	0,75	0,75	0,75	
C) CORSI DI FORMAZIONE				
Corsi prova e esito finale min. 30 ore	Corsi senza esito finale min. 30 ore	Corsi minimo 10 ore		totale
Punti 1 – max 4	Punti 0,5 – max 4	Punti 0.15 – max 4		12

✓ **VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

Max Punti 30

Vedi scheda allegata per la specifica categoria

✓ **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**

Max Punti 10

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, iniziative personali, capacità di proporre soluzioni, iniziative e miglioramento dei processi lavorativi

TOTALE PUNTI 100

famini



**PASSAGGI ECONOMICI IN TUTTE LE POSIZIONI ECONOMICHE INFRACATEGORIALI
DELLA CATEGORIA C**

✓ **ESPERIENZA ACQUISITA (titoli di servizio)**

Max Punti 30

Punti 30 calcolati come segue:

	Posizione infracategoriale		
anno	2		
mese	0,2		

✓ **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

Max Punti 25

Punti 25 calcolati come segue:

D) TITOLI PROFESSIONALI				
Titolo di studio richiesto		Titolo di studio inf.		
4		1		
E) TITOLI CULTURALI				
Altri diplomi	Laurea	Iscrizione ordini professionali	Abilitazione ordini professionali	
1,50	2	1,50	1,50	
F) CORSI DI FORMAZIONE				
Corsi prova e esito finale min. 30 ore	Corsi senza esito finale min. 30 ore	Corsi minimo 10 ore	totale	
Punti 1 – max 4	Punti 0,5 – max 4	Punti 0.15 – max 4	12	

✓ **VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

Max Punti 30

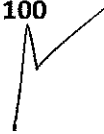
Vedi scheda allegata per la specifica categoria

✓ **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**

Max Punti 15

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, iniziative personali, capacità di proporre soluzioni, iniziative e miglioramento dei processi lavorativi.

TOTALE PUNTI 100

**PASSAGGI ECONOMICI IN TUTTE LE POSIZIONI INFRACATEGORIALI
DELLA CATEGORIA D**

✓ **ESPERIENZA ACQUISITA (titoli di servizio)**

Max Punti 20

Punti 20 calcolati come segue:

	Posizione infracategoriale		
anno	2		
mese	0,2		

✓ **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

Max Punti 25

Punti 25 calcolati come segue:

anni 25 saranno come segue:

A) TITOLI PROFESSIONALI					
Titolo di studio richiesto: Laurea trien. – Laurea spec.			Titolo di studio inf.		
4	6		1		
B) TITOLI CULTURALI					
Altri diplomi	Altre lauree o titoli superiori	Iscrizione ordini professionali	Abilitazione ordini professionali	pubblicazioni	
0,5	2	1	0,5	0,25	
C) CORSI DI FORMAZIONE					
Corsi prova e esito finale min. 30 ore		Corsi senza esito finale min. 30 ore	Corsi minimo 10 ore	Totale	
Punti 1 – max 4		Punti 0,5 – max 4	Punti 0,15 – max 4	12	

✓ **VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

Max Punti 30

Vedi scheda allegata per la specifica categoria

✓ **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**

Max Punti 25

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, iniziative personali, capacità di proporre soluzioni, iniziative e miglioramento dei processi lavorativi

TOTALE PUNTI 100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Circular stamp: COMUNE DI CASTELLEONE]

MODELLI SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE
(suddivisi per categoria)

**SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

DECORRENZA _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA D

Cognome nome	
Categoria	
Settore	
Servizio	

Elementi di valutazione	Punteggio dei singoli elementi	Punteggio attribuito
Capacità di programmare, organizzare e controllare la propria attività e quella dei collaboratori anche al fine del raggiungimento degli obiettivi assegnati	da 0 a 10	
Capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive ed adeguate	da 0 a 5	
Capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative	da 0 a 5	
Ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna	da 0 a 5	
Capacità dimostrata nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo	da 0 a 5	
Punteggio totale (max 30 punti)		

Note:

data _____

Il Responsabile del Settore/Segretario (per i titolari di P.O.)

Firma per ricevuta

Data _____ il dipendente _____

**SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

DECORRENZA _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE CATEGORIA C

Cognome nome	
Categoria	
Settore	
Servizio	

Elementi di valutazione	Punteggio dei singoli elementi	Punteggio attribuito
<i>Capacità di organizzare e gestire la propria attività anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati</i>	da 0 a 5	
<i>Impegno e precisione nello svolgimento del lavoro</i>	da 0 a 5	
<i>Capacità di adattamento a situazioni straordinarie</i>	da 0 a 7	
<i>Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro</i>	da 0 a 7	
<i>Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna</i>	da 0 a 6	
Punteggio totale (max 30 punti)		


Note:

data _____

Il Responsabile del Settore

Firma per ricevuta

Data _____ il dipendente _____



**SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

DECORRENZA _____

SCHEMA DI VALUTAZIONE CATEGORIE A - B

Cognome nome	
Categoria	
Settore	
Servizio	

Elementi di valutazione	Punteggio dei singoli elementi	Punteggio attribuito
<i>Impegno nello svolgimento del lavoro</i>	da 0 a 5	
<i>Precisione nello svolgimento del lavoro</i>	da 0 a 5	
<i>Capacità di adattamento a situazioni straordinarie</i>	da 0 a 7	
<i>Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati</i>	da 0 a 8	
<i>Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna</i>	da 0 a 5	
Punteggio totale (max 30 punti)		

Note:

data _____

Il Responsabile del Settore

Firma per ricevuta

Data _____ il dipendente _____



3) PROCEDURA

Avviso ed informazione ai dipendenti

Per ogni selezione sarà pubblicato sul sito internet dell'ente, per almeno 15 giorni, uno specifico avviso indicante tutti i dati necessari ai fini della partecipazione alla selezione da parte del personale avente i requisiti richiesti.

Per ogni selezione che dovrà essere effettuata, verrà inviato ad ogni dipendente da parte dell'ufficio personale un avviso nel quale saranno indicati i titoli, le anzianità richieste, la documentazione necessaria e la data entro la quale dovrà essere presentata la relativa domanda di partecipazione allegata in fac-simile, nonché una scheda da cui risulti in base alla documentazione presente presso l'ufficio personale i dati relativi ai seguenti aspetti:

1. Titoli di servizio;
2. Titoli professionali e culturali;
3. Corsi di formazione organizzati dall'Ente;
4. Arricchimento professionale.

Quanto sopra per permettere al dipendente di integrare tale domanda con altra documentazione in suo possesso, allegandola alla domanda stessa.

Domanda di partecipazione

Il dipendente che intenda partecipare alla procedura selettiva dovrà presentare apposita domanda, a pena di esclusione, nei termini e nelle modalità previste dall'avviso di selezione.

Unitamente alla domanda il dipendente potrà presentare documentazione o dati integrativi, rispetto a quelli inviati dall'ufficio personale, ai fini dell'eventuale integrazione dei punteggi assegnati

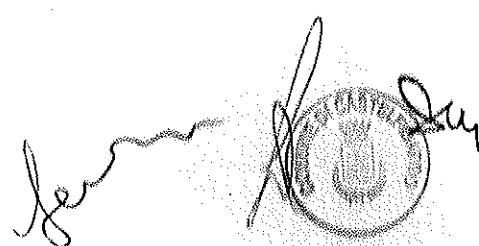
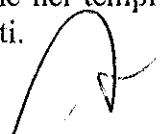
Commissione esaminatrice

L'esame delle domande e della documentazione inoltrata dai dipendenti è effettuato da un'apposita commissione nominata dal Segretario Generale, con facoltà di autonominare in qualità di Presidente, composta da tre dipendenti di categoria D (o due dipendenti di categoria D e dal Segretario stesso), oltre che da un segretario della commissione. Nel caso di valutazione da svolgersi nei confronti di un componente della commissione lo stesso ha l'obbligo di astenersi dal partecipare ai lavori riferiti alla propria valutazione.

Valutazione a cura dei responsabili di settore (o del Segretario per i titolari di P.O.)

Il Presidente della Commissione provvederà a richiedere le valutazioni dei singoli dipendenti a cura dei Responsabili di Settore competenti o al Segretario per i titolari di P.O., da esprimersi con la compilazione delle specifiche schede di valutazione.

Le schede dovranno essere restituite alla Commissione nei tempi indicati e notificate, a cura dei soggetti valutatori stessi, ai singoli dipendenti interessati.



Graduatoria finale di merito

La Commissione esaminatrice, ai fini della determinazione della graduatoria finale di merito, dovrà provvedere a valutare l'eventuale documentazione integrativa presentata dal dipendente e a sommare i punteggi già determinati dal servizio personale con le eventuali integrazioni segnalate, nonché con il punteggio derivante dalla valutazione espressa dai soggetti valutatori.

La sommatoria dei punteggi come sopra meglio individuati determina la graduatoria finale di merito che dovrà essere trasmessa al servizio personale per l'approvazione con specifico atto.

Procedure di conciliazione

Qualora il dipendente ritenga di non accettare la valutazione potrà inoltrare una nota scritta indirizzata al soggetto valutatore (responsabile di settore o Segretario per i titolari di P.O.) entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione.

Il soggetto valutatore, qualora lo ritenga opportuno, potrà sentire l'interessato o altri soggetti/organismi dell'ente in merito a quanto segnalato nonché svolgere l'attività istruttoria ritenuta opportuna.

Il soggetto valutatore dovrà pronunciarsi in ordine alla congruità della valutazione entro 20 giorni dal ricevimento della segnalazione, mediante conferma o modifica della valutazione svolta.

Negli stessi termini è tenuta ad operare la commissione esaminatrice qualora la nota di contestazione dell'interessato sia rivolta alla commissione stessa.

Tale fase conciliativa non sospende la procedura di liquidazione delle somme, salvo poi provvedere all'eventuale rettifica e conguaglio.

Decorrenza inquadramento

La decorrenza dell'inquadramento nella posizione infracategoriale acquisita non può essere anteriore al primo gennaio dell'anno in cui viene svolta la selezione stessa

