

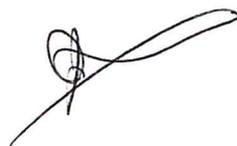
COMUNE DI

Prascorsano

(Città Metropolitana di Torino)

***CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE - 2018***

92



In data 21/12/2018 alle ore 11,10, in Prascorsano nella sede del Palazzo Comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA del Comune di Prascorsano nelle persone di:

Presidente Dott.ssa Gaetana Del Sordo - Segretario Comunale
LUPICA RINATO Aurelio - Responsabile Servizio Tecnico - ASSENTE

e la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

RSU nella persona: Sig.ra BUFFO Roberta

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

FP CGIL	Assente
CISL FP	Assente
UIL FPL	Paolo OSELLA
CSA REGIONE AUTONOMIE LOCALI	Assente

Al termine dell'incontro:

Richiamata la deliberazione n. 40 del 23/11/2018, immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta Comunale ha stabilito gli indirizzi per la definizione della preintesa del contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2018;

Dato atto che in data 14/12/2018 la delegazione trattante ha sottoscritto l'ipotesi di accordo decentrato integrativo per l'anno 2018;

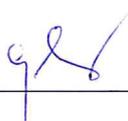
Rilevato che il 17/12/2018, il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di accordo in parola;

Richiamata la deliberazione n. 52 del 19/12/2018, immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2018;

LE PARTI sottoscrivono il seguente contratto decentrato integrativo per l'anno 2018 del Comune di Prascorsano, che forma parte integrante e sostanziale del presente.

La parte datoriale

Il Segretario Comunale

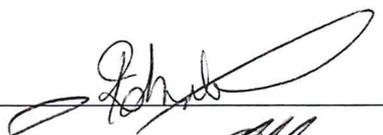


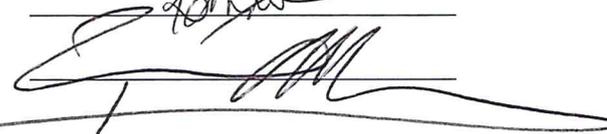


La parte sindacale

RSU

UIL FPL







CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2018

PREMESSO

- che in data 22/12/2017 è stato sottoscritto l'accordo per la costituzione e l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017;
- che è intenzione delle parti addivenire all'accordo per l'anno 2018.

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

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 (art. 69, CCNL 21.5.2018)
- Art. 7 Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)
- Art. 10 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.5.2018)
- Art. 11 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21.5.2018)
- Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27, CCNL 21.5.2018)
- Art. 13 Lavoro straordinario (fondo ex art. 14 CCNL)

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCIA si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Prascorsano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCIA sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCIA ha durata triennale dal 2018 al 2020 per la parte giuridica.
2. Con cadenza annuale dovranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse economiche, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli 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.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. 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.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
4. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.
5. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto;

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.5.2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. A partire dall'anno 2019 la maggiorazione sarà attribuita a n. 1 unità del personale interessato dai processi di valutazione, quella che ha conseguito la valutazione maggiore.
3. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art. 7 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
3. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A) nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.
4. Le parti concordano, per gli anni 2019-2020, di valutare la possibilità di prevedere altre progressioni orizzontali utilizzando eventuali risparmi della parte stabile.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. L'indennità è determinata in € 1,45 giornalieri lordi al personale che ne ha diritto (n.1 dip. Cat B pos.ec. B4);
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)

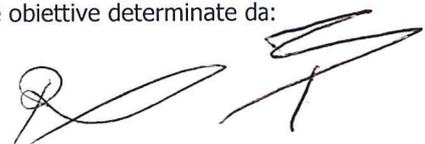
1. La maggiorazione di cui all'art. 70-quinquies c.2 del CCNL 21/05/2018 è attribuita all'ufficiale di anagrafe nella misura di €. 300,00.

Art. 10 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.5.2018)

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.

Art. 11 - 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 a 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 richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
4. Per il comune di Prascorsano sussistono le condizioni per applicare questa tipologia di orario con riferimento al servizio scuolabus che il comune rende in convenzione con i Comuni di Canischio e San Colombano Belmonte. L'autista dipendente dell'Ente presta servizio per due settimane al mese dall'ultima settimana di settembre a metà giugno: in queste due settimane di servizio, l'autista farà 38 ore settimanali mentre nelle restanti due farà 34 ore settimanali.

Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 21.5.2018)

1. 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.
2. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 30 minuti primi entro le ore 8,30 compatibilmente alle esigenze di servizio.
3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana.
4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 8.30 alle ore 12.30).
5. 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. 13 - LAVORO STRAORDINARIO (fondo ex art. 14 CCNL)

Il fondo straordinari per l'anno 2018 è pari ad €. 1.769,83 e rimane nella sostanza invariato a favore dei dipendenti in servizio. Si conviene che il lavoro straordinario verrà effettuato solo previa autorizzazione della posizione organizzativa e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento.

Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2018 sono così quantificate:

COMUNE DI PRASCORSANO	
	Preventivo
	2018
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	4.274,00
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	0,00
Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite	0,00
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018	0,00
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	0,00
Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - incremento dotazione organica dal 2018	0,00
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	0,00

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	127,10

Altre risorse	0,00
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	127,10
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	0,00
Decurtazione nuovi incarichi di Posizione Organizzativa.	0,00
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale	0,00
Altre risorse	0,00
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	4.401,10

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	0,00
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 – Notifiche	0,00
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	743,85
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	0,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi personale case da gioco	0,00
Art. 67 c. 3 lett. k) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito	0,00
Integrazione Fondo CCIAA IN EQ. FIN. (Art.15 C.1 L. N CCNL 98-01)	0,00
Altre Risorse	0,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	743,85
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018 - Economie da piani di razionalizzazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA - Compensi legali per sentenze favorevoli	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs 30/2007	0,00

526

Altro - Art. 67 c. 3 Lettera C) CCNL 2018	0,00
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	0,00
ALTRE RISORSE	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	546,16
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	546,16

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	1.290,01
--	-----------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	5.691,11
---	-----------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	5.017,85
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	5.691,11

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato 2017	1.769,83
Fondo straordinario erogato 2017	1.223,67
Economia da riportare nel fondo variabile anno successivo (2018)	546,16

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	5.017,85
Indennità di Posizione e risultato PO	12.294,53
Indennità di Posizione e risultato Dirigenti	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	17.312,38

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2018

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	5.017,85
Indennità di Posizione e risultato PO	12.293,56
Indennità di Posizione e risultato Dirigenti	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	17.311,41

Per l'anno 2018 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ammontante rispettivamente a €. **5.691,11** verrà utilizzato come segue:

COMUNE DI PRASCORSANO	
UTILIZZO FONDO	anno
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	5.691,11
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	4.401,10
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	1.290,01

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Inquadramento ex led		
Progressioni economiche STORICHE	2.977,02	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	1.422,00	
Indennità educatori asilo nido		
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno		

ALTRI UTILIZZI		
Totale utilizzo risorse stabili (D)	4.399,02	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	2,08	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE		
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 - <i>Compensi per notifiche</i>		
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT		
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 – ICI		
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 – <i>avvocatura (Compensi legali per sentenze favorevoli)</i>		
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs 30/2007		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica		
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter		
Art. 68 c. 2 lett. i) – art. 70 quater CCNL 2018 - compensi per personale delle case da gioco		
Altri utilizzi Lettera k) primo comma art. 15		
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	0,00	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Indennità di Turno - art. 23 CCNL 2018		
rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	330,00	
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno		
disagio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno		
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)		
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	300,00	
particolare compenso incentivante personale Unioni dei comuni contrattate nel CCDI dell'anno (art. 13 c. 5 CCNL 22.1.2004)		
centri estivi asili nido contrattate nel CCDI dell'anno (art 31 c. 5 CCNL 14 .9.2000 Code)		
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale contrattate nel CCDI dell'anno		
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018		

glo

[Signature]

Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	662,09	
Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018		
Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018-Art. 16 C. 5 L. 111/2011 (escluso dal limite fondo 2015)		
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)		
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)		
Obiettivi collegati a risorse art 67 c. 5 lett. b di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 QUATER CCNL 2018		
Altri utilizzi contrattati nel CCDI dell'anno		
Compensi per sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018		
Totale utilizzo altre indennità (H)	1.292,09	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)	5.691,11	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
---	-------------	--

526

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmata per la parte sindacale dalla R.S.U.;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
- sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.

Segue atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale, sentito il parere del Revisore dei conti.

Prascorsano, li 21/12/2018

Per la parte datoriale:

Il Segretario Comunale
(dott.ssa Gaetana DEL SORDO)



Per la parte sindacale:

R.S.U.
(Roberta BUFFO)

Per le Organizzazioni Sindacali :

UIL FPL
(Paolo OSELLA)

ALLEGATO A

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisiti d'accesso

Possono accedere alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 1.1.2018;
- dipendenti che abbiano conseguito nel triennio 2015, 2016 e 2017 la valutazione della performance individuale positiva e che abbiano raggiunto tutti gli obiettivi;
- dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta negli ultimi 3 anni.

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 2018.

Alle valutazioni ottenute nel triennio preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:

- valutazione pari o maggiore al 97%: 10 punti
- valutazione pari o maggiore al 96% e minore del 97%: 9 punti
- valutazione pari o maggiore al 95% e minore del 96%: 8 punti
- valutazione pari o maggiore al 94% e minore del 95%: 7 punti
- valutazione pari o maggiore al 93% e minore del 94%: 5 punti
- valutazione pari o maggiore del 90% e minore del 93%: 3 punti

I punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati.

A parità di punteggio, all'interno della stessa categoria, sarà attribuita la progressione secondo il seguente ordine di priorità:

- a. dipendenti che non hanno mai avuto la progressione;
- b. dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze dell'Ente.

3. Procedimento

1. A seguito della sottoscrizione del presente CCIA che stanZIA le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile del Servizio Amministrativo 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 che partecipa alla selezione è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio ottenuto. In caso di opposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Servizio Amministrativo decide in via definitiva.

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

