Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 ED ECONOMICO PER L'ANNO 2019

In data 17.12.2019 alle ore 9,30 presso la residenza del Comune di San Ginesio (MC), ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte datoriale:**

Presidente: Segretario Comunale, Dott. Giovanni Beni	P [ ] A [x]
Componente: Responsabile Area Amministrativa, Dott.ssa Sira Sbarra	P [x] A [ ]
Componente: Responsabile Area Finanziaria-Contabile e Tributi, Rag. Giulio Del Bello	P [x] A [ ]

- **la delegazione sindacale:**

O.S. Territoriale CGIL FP: Sig. Andrea Coppari	P [x] A [ ]
O.S. Territoriale CISL FP: Sig. Alessandro Moretti	P [x] A [ ]
R.S.U. Aziendale: Sig.ra Giuseppina Zega	P [x] A [ ]
R.S.U. Aziendale: Sig. Stefano Sancricca	P [x] A [ ]
R.S.U. Aziendale: Sig. Andrea Costantini	P [x] A [ ]
R.S.U. Aziendale: Geom. Simone Cicconetti	P [x] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo normativo per il triennio 2019-2021 ed economico per l'anno 2019.

Per la delegazione di parte pubblica:

Componente: Responsabile Area Amministrativa, Dott.ssa Sira Sbarra;

Componente: Responsabile Area Finanziaria-Contabile e Tributi, Rag. Giulio Del Bello;

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale: CGIL FP – Andrea Coppari ;

OO.SS. Territoriale: CISL FP – Alessandro Moretti;

R.S.U. Aziendale – Sig.ra Giuseppina Zega

R.S.U. Aziendale- Sig. Stefano Sancricca

R.S.U. Aziendale-Sig. Andrea Costantini

R.S.U. Aziendale-Geom. Simone Cicconetti

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

- Art. 4 – Quantificazione delle risorse
- Art. 5 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

- Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

- Art. 7 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- Art. 8 – Principi generali
- Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (ai sensi dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL del 21.05.2018)
- Art. 11 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (ai sensi dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL del 21.05.2018)
- Art. 12 – Indennità di servizio esterno (ai sensi dell'art. 56-*quinquies* del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018)

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 13 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997
- Art. 14 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

CAPO VI – Disciplina per i premi correlati alla performance individuale per il personale non titolare di posizione Organizzativa (P.O.) e criteri per la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (P.O.)

- Art. 15 – Disciplina della performance e del premio individuale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa (P.O.)
- Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (P.O.)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 18 – Turnazioni
- Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 22 – Mensa

CAPO II – Discipline Particolari

- Art. 23 – Personale comandato o distaccato
- Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 26 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

CAPO III – Welfare integrativo

- Art. 27 – Le attività del "welfare integrativo"

CAPO IV – Disposizioni Finali

- Art. 28 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Allegato "A": Definizione dei criteri e delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie.

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL) e i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali in data precedente e per quanto ancora applicabili;
  - b) Il D.Lgs. n. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
  - e) Il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Municipale n. 128 del 09/07/1998 e successivamente modificato con deliberazioni di G.C. n. 102/2012, n. 35/2014 e n. 80/2014;

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con le forme contrattuali previste e consentite dalla normativa vigente in materia nel tempo.
2. Il presente contratto ha validità giuridica con vigenza a partire dal 1° gennaio 2019, salvo le diverse decorrenze previste nel presente contratto, e sino al 31 dicembre 2021 e validità economica per l'anno 2019.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Con cadenza annuale saranno determinati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
Per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria – Contabile e Tributi n. 45 del 26.11.2019.
2. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere l'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004. Sono inoltre rese di nuovo disponibili i trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste per l'anno 2019 nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 7 e all'Allegato "A" al presente CCI, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
- 2. Ai fini del riconoscimento dei premi correlati alla performance organizzativa occorre che ai dipendenti siano assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione o analoghi strumenti di programmazione specifici obiettivi, anche di mantenimento, correlati all'utilizzo previsto dall'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 21/05/2018.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- 1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
- 2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - e) la performance è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Responsabili di Area incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'Ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 5 comma 1, lett. a), b), c), e) e comma 2. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella C del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'Allegato "A" al presente CCI, che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. Per le progressioni economiche orizzontali, per l'anno 2019 non sono stanziati risorse. Per gli anni successivi, le risorse da destinare a dette progressioni, suddivise per categorie giuridiche, saranno determinate a valere sulle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, verificata la disponibilità delle stesse tenendo conto in particolare dell'incidenza della spesa a regime delle PEO attribuite nell'anno precedente.
4. L'attribuzione della posizione economica sarà basata sull'utilizzo di graduatorie annuali divise per categorie A – B – C – D e D con incarico di Posizione Organizzativa per effetto di un diverso sistema di valutazione della performance tra il personale dipendente e i titolari di Posizione Organizzativa.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 8 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non vengono considerate assenze le giornate per ferie, festività soppresse, infortuni sul lavoro, congedo per maternità obbligatoria.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

6. 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 Responsabile di Area.
7. 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.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano a partire dal mese successivo alla stipula del presente contratto, salvo le diverse decorrenze previste nei successivi articoli.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi (e pertanto pericolose o dannose per la salute), attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità "condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - a) personale esposto a rischio € 1.50/giorno
  - b) personale esposto a disagio € 2.00/giorno
  - c) personale con funzioni di economo comunale e agente contabile € 1,50/giorno
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
3. Per le indennità "condizioni di lavoro" di cui all'art. 70-bis CCNL 21/5/2018 sono previste risorse annuali pari ad € 5.085,00 da corrispondere in un'unica liquidazione annuale, di norma entro l'anno successivo.
4. A seguire si individuano le attività che danno diritto alla presente indennità:

4A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

4B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli ai fini del recupero psico-fisico di tempi e modi, tali da condizionare l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

4C. MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (ai sensi dall’art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018)

1. L’indennità prevista dall’art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018 viene erogata annualmente, e secondo i seguenti criteri generali:
  - a) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - b) si configurano come posizioni di lavoro caratterizzate dalle specifiche responsabilità di cui al comma 2 del presente articolo quelle che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Area. Possono essere destinatari dell’incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa, ai quali può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a Euro 3.000,00 lordi;
  - c) l’importo complessivo destinato, nell’anno 2019, a finanziare l’indennità per specifiche responsabilità viene stabilito in Euro 9.600,00.
2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Area dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
  - b) Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti al servizio e/o all’ufficio di appartenenza e responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area.

L’importo per la fattispecie di cui al precedente punto b) è pari a Euro 500,00 per dipendenti di categoria B (capi squadra operai) e € 600,00 per dipendente di categoria B (esecutore) che cura la pubblicazione degli atti di Consiglio e Giunta e determinazioni dell’Are Amministrativa.

L’importo dell’indennità per la fattispecie di cui al precedente punto c) è pari a Euro 1.100,00 per il personale di categoria C o D.

Nel caso ricorrano per il medesimo dipendente più fattispecie legittimanti, allo stesso competerà quella di importo maggiore.

3. Le indennità possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
4. Al ricorrere delle medesime condizioni suesposte, l’indennità per specifiche responsabilità di cui ai precedenti commi del presente articolo, può essere applicata con le medesime modalità e nei medesimi importi, anche ai dipendenti a tempo determinato assunti dal Comune di San Ginesio ai sensi dell’art. 50-bis del D.L. n. 189/2016 a seguito degli eventi sismici, se consentito, e fino alla misura consentita dalla normativa speciale ad essi applicabile, con le risorse finanziarie previste dalla normativa speciale vigente in materia per il rimborso, al Comune, del costo del personale in argomento e quindi non con risorse del Comune di San Ginesio.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (ai sensi dall’art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.05.2018)

1. L’indennità prevista dall’art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL, di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare le specifiche responsabilità e funzioni di cui alle lettere a) b) c) e d) del medesimo art. 70-quinquies, comma 2:
2. Per le fattispecie indicate al precedente comma 1 del presente articolo è indispensabile il formale conferimento dell’incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

- gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Area/PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Per le funzioni di cui al comma 1, per l'anno 2019 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
    - a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa, e Ufficiale Elettorale;
  4. Per le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/5/2018, per l'annualità 2019 sono previste risorse pari ad € 300,00. Le stesse decorrono dal 1° gennaio 2019 e verranno corrisposte in un'unica liquidazione annuale di norma entro l'anno successivo.
  5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per ulteriori specifiche responsabilità di cui al comma 1 del presente articolo; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
  6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 12 – Indennità di servizio esterno (ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera stabilita di € 1 giornalieri feriali e € 2 nei giorni festivi.
2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio in ambienti esterni e non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018.
3. Per quanto non qui previsto si rimanda all'art. 56 quinquies del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.
4. La decorrenza della presente indennità è fissata dall'01.01.2020.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile titolare di posizione organizzative dell'Area competente.

Art. 14 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti dal presente articolo, si riferiscono a:
  - a. incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. n. 50/2016);

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

- b. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella Legge n.326/2003);
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo i criteri e le modalità stabilite negli appositi Regolamenti comunali.

CAPO VI – Disciplina per i premi correlati alla performance individuale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa (P.O.) e criteri per la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzative (P.O.)

Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa (P.O.)

1. Le parti prendono atto che le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti sono quelle previste nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel tempo.
2. L'importo delle risorse variabili destinate alla disciplina della performance individuale sarà pari almeno al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018, con esclusione delle lettere c) ed f) di tale ultimo comma. In tale importo confluiranno in aggiunta anche quelle somme che risultassero a consuntivo nell'anno non utilizzate per le indennità liquidate al personale ed i risparmi destinati al comparto e Peo.
3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
  - la misura della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativo alla performance individuale;
  - la quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% arrotondato per difetto, del personale valutato ed assegnato ad ogni Area e comunque almeno uno per ogni Area.
4. La modalità di determinazione del budget tra le Aree viene determinata come segue:
  - in proporzione al personale assegnato in ciascuna Area (senza tener conto della Categoria di appartenenza),
  - in relazione alla presenza in servizio del singolo dipendente (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, il numero di dipendenti interessati è riproporzionato in base all'effettivo periodo di servizio).
5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti in base alla valutazione dagli stessi riportata ai sensi del sistema di valutazione della performance vigente nel tempo nell'Ente.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il premio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato in base alla presenza in servizio.

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (P.O.)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzative (da ora solo P.O.):
  - a) l'importo destinato alla retribuzione di risultato, fissato autonomamente dalla Amministrazione nella misura del 20% e quindi nel rispetto del limite previsto dall'art. 15 comma 4 del CCNL, verrà erogato da un minimo dello 0% (zeropercento =

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

valutazione negativa) ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base delle fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.

- b) per gli incarichi *ad interim*, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, per la durata dell'incarico, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, e quindi sulla base dei punteggi indicati nella sotto riportata tabella riferiti ai punteggi della graduazione delle posizioni organizzative determinate con il "Regolamento area delle posizioni organizzative" adottato dal Comune di San Ginesio con deliberazione di G.C. n. 57 del 16/05/2019, spetta un ulteriore importo potenziale massimo, cioè al conseguimento di tutti gli obiettivi della posizione organizzativa oggetto di incarico ad interim, per la quota parte di competenza dell'assegnatario dell'incarico ad interim, da un minimo del 15% ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, sulla base delle seguenti fasce di punteggio;

punteggi riferiti alla graduazione delle P.O.	% massima del valore economico della Retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto di incarico ad interim da attribuire come ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, all'assegnatario di incarico ad interim di altra P.O.
fino a 60 punti	15%
sopra a 60 e fino a 65 punti	16%
sopra a 65 e fino a 70 punti	17%
sopra a 70 e fino a 75 punti	18%
sopra a 75 e fino a 80 punti	19%
sopra a 80 e fino a 85 punti	20%
sopra a 85 e fino a 89 punti	21%
sopra a 89 e fino a 92 punti	22%
sopra a 92 e fino a 95 punti	23%
sopra a 95 e fino a 98 punti	24%
sopra a 98 e fino a 100 punti	25%

Ne consegue che la percentuale di maggiorazione effettivamente spettante all'assegnatario di incarico ad interim di altra P.O. sarà determinata all'esito della valutazione in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

- c) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni del D.l. n.269/2003 convertito nella Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

- c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
  - d) ulteriori compensi previsti da disposizioni di legge o contrattuali non ricompresi tra le competenze ordinarie delle posizioni organizzativa.
3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le parti concordano che il part-time di cui al comma 1 venga attribuito con durata annuale con possibilità di proroga. Qualora le richieste superino il contingente previsto, le parti rinviando ad un successivo accordo al fine di definire la priorità nell'assegnazione dell'istituto.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 18 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

- a) 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 avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.
  - b) La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
  - c) E' elevato a 4 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
2. Per l'anno 2019 non vengono previste risorse, stante che questo Ente non ha istituito prestazioni lavorative svolte in turnazione.

Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.

Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, elevata ad un arco temporale di dodici mesi, per i dipendenti:
  - che svolgono servizi in convenzione, ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 14 del CCNL del 22.1.2004;
  - autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - incaricati di Posizione Organizzativa.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano di prevedere la seguente disciplina relativa alla flessibilità dell'orario di lavoro, del personale dipendente: flessibilità in entrata e in uscita di trenta minuti rispetto agli stabiliti orari giornalieri di lavoro di entrata ed uscita.

Art. 22 – Mensa

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.
2. In questo Comune il personale dipendente, nei casi di cui al comma precedente, secondo la disciplina di cui all'art.45 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, quando effettua il rientro pomeridiano con

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

---

prestazione di lavoro giornaliera eccedente le sei ore, può usufruire del servizio mensa presso la mensa scolastica comunale di San Ginesio e di Passo San Ginesio.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto integrativo.

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare.

Art. 26 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità, con oneri a carico dell'Ente utilizzatore.
Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale, con oneri a carico dell'Ente utilizzatore.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 27 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Le parti si riservano di disciplinare con specifico e separato futuro accordo i criteri generali per l'attivazione di piani di "welfare integrativo" di cui all'art. 72, del CCNL Funzioni Locali, tenendo conto delle risorse che l'Ente avrà stanziato per tal proposito.

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 28 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. 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.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, con il Medico Competente e con il rappresentante dei lavoratori verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

Allegato "A" al CCI normativo 2019/2021 ed economico 2019

DEFINIZIONE DEI CRITERI E DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Per le progressioni economiche orizzontali, per l'anno 2019 non sono stanziati risorse. Per gli anni successivi, le risorse da destinare a dette progressioni, suddivise per categorie giuridiche, saranno determinate a valere sulle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, verificata la disponibilità delle stesse tenendo conto in particolare dell'incidenza della spesa a regime delle PEO attribuite nell'anno precedente.
2. Di norma entro il mese di giugno di ciascun anno, il Responsabile del servizio Personale (trattamento giuridico) approva le graduatorie annuali per categorie giuridiche per l'assegnazione agli aventi diritto della nuova posizione economica. In considerazione che i dati necessari per la formulazione delle graduatorie sono in possesso delle Pubbliche Amministrazioni, non verrà predisposto bando per l'indizione delle procedure. Le graduatorie, distinte per categorie, vengono portate a conoscenza dei singoli dipendenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il servizio personale, esaminata l'istanza e verificato il relativo punteggio, provvede alla conferma o alla modifica del punteggio, con eventuale aggiornamento della graduatoria, rendendola definitiva.
3. I criteri per la predisposizione delle graduatorie sono stabiliti come segue:
  - a. **Punti 70:** calcolati in base alla media della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura selettiva. Il singolo punteggio di ciascun anno viene determinato dalla valutazione della performance individuale di ciascun anno moltiplicata per il rapporto tra la media annuale dell'Ente e la media delle valutazioni dell'area di appartenenza riferita al personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente la progressione. In considerazione del differente sistema di valutazione della performance tra i dipendenti dell'Ente e i titolari di Posizione organizzativa questi ultimi verranno considerati come "area" a parte.
  - b. **Punti 30:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di punti 1,0 per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento. Ai fini del calcolo dell'esperienza maturata vanno considerati esclusivamente i periodi lavorativi a tempo indeterminato presso il Comune di San Ginesio indipendentemente dall'aver prestato servizio a tempo pieno o part-time. Si considerano utili i periodi lavorativi prestati presso altri Enti del comparto Funzioni Locali dei dipendenti transitati presso il Comune per effetto dell'istituto della mobilità. Per frazioni di anno viene attribuito un punteggio proporzionale all'effettivo periodo espresso in trecentosessantacinquesimi di anno.
4. I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti al precedente punto. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, sono destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa,

Comune di San Ginesio

Provincia di Macerata

---

che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'Ente titolari dell'incarico.

5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi e in servizio alla data di decorrenza della Progressione Economica. E' comunque condizione per l'ammissione a selezione non aver riportato, nel triennio precedente, provvedimenti disciplinari che abbiano comportato una sanzione superiore alla multa.
6. La progressione economica avrà decorrenza, per le categorie A – B – C, dal 1° gennaio dell'anno di indizione di ogni procedura e per la categoria D dal 1° luglio dell'anno di indizione di ogni procedura.
7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'Ente, arrotondato per difetto all'unità inferiore.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.