



CITTA' DI SEREGNO
Provincia di Monza e Brianza

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, composte così come previsto dalla deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 62 del 5.6.2018.

Richiamato l'atto d'indirizzo dell'Amministrazione per la contrattazione decentrata - giusta delibera di G.C. n. 87 del 20.7.2021.

Richiamati altresì i cci anno 2019 e anno 2020 - parte normativa ed economica, sottoscritti rispettivamente in data 23.12.2019 e 29.12.2020.

Vista la certificazione del Collegio dei revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, rilasciata in data 2.12.2021 - giusta pec prot. n. 64426 del 3.12.2021;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 155 del 7.12.2021 di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato.

STIPULANO LA SEGUENTE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ANNO 2021 - PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA 2021-2023

ART. 1 - OGGETTO E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo:
 - a. si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Seregno con contratto a tempo indeterminato e determinato;
 - b. ha valenza economica per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2021 unitamente a valenza normativa per gli istituti e materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione;
 - c. ha durata normativa triennale a valere dal **1.1.2021**.

ART. 2 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate, determinato annualmente dall'Amministrazione, 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;
 - 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. I rimanenti istituti sono finanziati con la parte residua delle risorse stabili del fondo e per l'eccedenza con la parte della variabile.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

ART. 3 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

1. Al sistema di incentivazione della produttività individuale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione del sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite.
2. Il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi viene ripartito in budget d'area proporzionalmente al numero di dipendenti assegnati ad ognuna, distinti nelle diverse *categorie giuridiche*, e quindi in relazione al tabellare mensile di riferimento della posizione economica iniziale di ogni categoria (A1 - B1 - B3 - C1 - D1 - ex D3 giuridico) previsto dal CCNL e all'orario settimanale di lavoro.
3. Il budget individuale dell'incentivo di performance è rapportato, per il 75% del suo ammontare, all'orario di lavoro (ovvero alla percentuale del rapporto di lavoro del dipendente rispetto al tempo pieno) e all'effettiva presenza in servizio, e per il restante 25% prescindendo dall'orario di lavoro e dall'effettiva presenza in servizio.
4. Il dipendente che ottiene una valutazione della prestazione "negativa", secondo le modalità stabilite nel sistema di valutazione - approvato con delibera di Giunta Comunale n. 175 del 25.9.2012, non avrà diritto all'erogazione dell'incentivo.
5. Non partecipa all'erogazione del compenso legato alla performance e non concorre alla determinazione del budget d'area:
 - il personale che ricopre posizioni organizzative;
 - il personale, assunto a tempo indeterminato o determinato, che abbia effettivamente prestato servizio per un periodo inferiore a 6 mesi;
 - il personale di ruolo che risulti distaccato, comandato o assegnato temporaneamente ad altro Ente, salvo diverso accordo con l'ente di destinazione; si precisa che l'ente non acconsentirà a tali diversi accordi salvo che essi siano con amministrazioni diverse da altri enti del comparto e per motivi istituzionali.
6. Nelle more della ridefinizione del sistema di valutazione dell'ente e del connesso sistema incentivante le performance individuali ed organizzative le parti si danno atto che l'attuale metodologia, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 175 del 25.9.2012 è già conforme alla previsione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 nel rispetto del valore minimo di cui al comma 2 del citato articolo. Le parti si danno atto che il premio di eccellenza è obbligatorio e la percentuale di cui all'art. 69 comma 3 è fissata nel 2% del totale dei dipendenti ammessi alla valutazione.
7. Ai fini di cui al comma precedente, in caso di parità di punteggio si procederà con i seguenti titoli di precedenza:
 - Media valutazioni anno di riferimento e anno precedente
 - Media valutazioni anno di riferimento e biennio precedente
 - Media valutazioni anno di riferimento e triennio precedente
 - categoria inferiore (es. parità fra cat. C e B il premio viene assegnato alla cat. B)
 - Minor età anagrafica

ART. 4 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

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.

Ai fini dell'attribuzione di detta indennità si tiene conto delle modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziata rispetto a quella di altri lavoratori e la sua corresponsione non è legata alla semplice appartenenza ad una categoria professionale od al possesso di un profilo professionale né a prestazioni che caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.

2. 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.

Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Prestazioni di sportello aperto al pubblico per almeno 25 ore settimanali: può beneficiare solo il personale formalmente assegnato allo sportello che svolge attività di front office per più di 18 ore settimanali	€ 1,00
Prestazioni di lavoro svolte almeno 3 volte la settimana oltre le ore 18 su attività di diretto supporto degli organi istituzionali	€ 1,00
Prestazioni di cura, igiene della persona e dell'ambiente a favore di soggetti che non sono in grado di assolvere autonomamente alle proprie esigenze di cura: può beneficiare solo il personale che svolge detta attività per più di 20 ore settimanali	€ 1,00

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Utilizzo di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni, traumi o scottature pericolose	€ 1,00
Azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti che possono determinare traumi o lesioni	€ 1,00
Guida di autoveicoli, motociclette e biciclette che possono determinare lesioni e traumi	€ 1,00

4. Qualora l'attività di un dipendente integri entrambe le fattispecie di disagio e rischio verrà riconosciuta un'unica indennità giornaliera per un valore di € 1,50.

5. Agli agenti contabili, nonché ad eventuali sub-agenti o ad altri dipendenti formalmente assegnatari della responsabilità di maneggiare valori in via continuata è riconosciuta la connessa indennità giornaliera, sulla base di specifica comunicazione da parte del servizio ragioneria sui valori trattati, commisurata all'entità di quanto trattato come di seguito indicato:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali sino a € 10.500,00	€ 1,00
agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali fra € 10.500,01= e € 51.500,00	€ 1,50
agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali superiori a € 51.500,00	€ 2,00

6. Per coloro che svolgono la mansione con una frequenza mensile inferiore ad un giorno l'indennità è dovuta solo se il totale del valore maneggiato è pari o superiore alla metà del valore massimo della prima fascia. In ogni caso l'indennità liquidata non deve essere superiore al valore maneggiato.
7. Le parti si danno atto che l'assenza di riconoscimento della indennità equivale ad assenza del presupposto per l'applicabilità delle connesse specifiche responsabilità contabili e di cassa.

Fermo quanto indicato al precedente capoverso, le parti potranno ulteriormente disciplinare, per il futuro il corretto rapporto fra l'attribuzione della mansione continuativa di maneggiare valori, la eventuale qualifica di agente contabile e le connesse responsabilità.

ART. 5 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Nel limite del budget annualmente destinato l'istituto si applica sulla base dei criteri di cui all'allegata disciplina – allegato A -.

ART. 6 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Al personale di categoria B3, C e D, non titolare di posizione organizzativa e non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c.1, D.Lgs. 267/2000, può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinques del CCNL 21.5.2018 sulla base dei criteri di cui all'allegata disciplina – allegato B – e ricorrendone i relativi presupposti.
2. Viene altresì riconosciuta, nella misura di **€ 300,00=** annui, l'indennità di cui all'art. 70-quinques, c. 2, CCNL 21.5.2018, al personale delle categorie B, C e D con responsabilità, attribuita con atto formale di competenza dirigenziale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché da compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici ed addetti all'URP, ed al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo sarà erogato a consuntivo e rapportato all'effettiva presenza in servizio in caso di assenze superiori ai 3 mesi nell'arco dell'anno.

ART. 7 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE

1. E' integralmente confermata la disciplina di cui al Contratto Collettivi Integrativo anno 2019 e pertanto:
 1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza.
 2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.5.2018.
 3. La misura dell'indennità viene stabilita come segue:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero e per almeno il 50% dell'orario di lavoro mensile	€ 2,00
Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero e per meno del 50% dell'orario di lavoro mensile	€ 1,00

ART. 8 – INDENNITA' DI FUNZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa e non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c.1, D.Lgs. 267/2000, può essere riconosciuta l'indennità ex art. 56-sexies CCNL 21.5.2018, sulla base dei criteri di cui all'allegata disciplina – allegato B - e ricorrendone i relativi presupposti.

ART. 9 - INCENTIVI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le attività alle quali sono correlati degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge attengono:
 - indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/00)

- gli incentivi per il settore entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
 - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente di cui all'art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

ART. 10 – INCENTIVI PER LA REMUNERAZIONE DI ATTIVITÀ ULTERIORI PERSONALE ASILO NIDO – ART. 31, C. 5, CCNL 14.09.00

1. Per le attività ulteriori prestate oltre le 42 settimane, stabilite dall'art. 31 c. 5 CCNL 14.9.2000, dal personale educativo dell'asilo nido, e limitate ad un periodo non superiore a quattro settimane, viene individuato l'incentivo economico nella misura di **€ 300,00= lorde** per educatrice per ogni settimana di partecipazione.

ART. 11 - CORRELAZIONE TRA LA VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE (INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA E RETRIBUZIONE DI RISULTATO) E PARTICOLARI COMPENSI

1. L'incentivo legato alla performance e la retribuzione di risultato per l'area delle posizioni organizzative vengono correlati ai particolari compensi, di seguito elencati:
- a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b. i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente;
 - c. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
 - d. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI ovvero incentivi per il settore entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
 - e. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari.
2. La correlazione determina l'abbattimento dell'incentivo legato alla performance e della retribuzione di risultato secondo le seguenti percentuali:

Incentivi di legge	Abbattimento incentivo performance o indennità risultato
Fino a € 5.000,00	Di un valore pari al 10% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 40% del compenso per performance o risultato spettante
Oltre i € 5.000,00 fino a € 9.999,00	Per l'eccedenza, di un valore pari al 20% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 50% del compenso per performance o risultato spettante
Da € 10.000,00 e oltre	Per l'eccedenza, di un valore pari al 25% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 75% del compenso per performance o risultato spettante.

3. La somma che si determina dall'abbattimento della performance del personale dipendente resta nel fondo per la performance individuale ed organizzativa, redistribuito per i medesimi fini, nell'anno di riferimento ove tecnicamente possibile ovvero l'anno successivo quali economie reinseribili nelle risorse variabili.
4. La somma che si determina dall'abbattimento dell'indennità di risultato dell'area delle posizioni organizzative viene temporaneamente collocata, nella misura del 50%, nel fondo delle risorse decentrate. Tale temporanea ricollocazione ha effetto solo per l'anno di riferimento.

Art. 12 - NORMA FINALE PROGRAMMATICA

1. Le parti si danno atto che il presente contratto persegue gli equilibri definiti dalla norma programmatica di cui all'art. 11 del CCI 18.12.2020 ed è in linea con i relativi obiettivi.
2. In particolare le parti si danno atto che il fondo dell'area delle posizioni organizzative, contemplato con il citato CCI 18.12.2020 in potenziali complessivi € 101.600,00, per l'anno in corso non utilizza interamente tale potenziale complessivo, sicché esso resta utilizzabile per il futuro, con particolare riferimento all'attivazione di nuove posizioni organizzative, e ulteriormente aumentabile ove compatibile con gli obiettivi programmatici di cui al comma successivo.
3. Le parti si danno in ogni caso atto che anche per le prossime annualità la gestione delle risorse, sia per la parte destinata ad incrementare la parte variabile del fondo di produttività ai sensi dell'art. 67, c. 5 lett. b), CCNL 21.5.2018 che per la parte destinata a finanziare il separato e distinto fondo per l'area delle posizioni organizzative (fermo restando che la relativa determinazione non costituisce oggetto di negoziazione fatto salva la ricorrenza della fattispecie di cui all'art. 7, c. 4 lett. u, CCNL 21.5.2018) perseguirà le medesime finalità di equilibrato rapporto, assicurando altresì una composizione del fondo risorse decentrate, anche mediante le facoltà di incremento di cui citato art. 67, c. 5 lett. b), idonea a conservare volumi medi di trattamento accessorio del premio performance in linea con la media dell'anno 2019.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Sulla considerazione che l'anno 2021 è il primo anno di applicazione della disciplina per il riconoscimento delle specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018, e dell'indennità di funzione della Polizia Locale, di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, le parti concordano di verificare gli esiti e valutare eventuali correttivi da apportare.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In ordine alla destinazione delle risorse per l'attivazione delle nuove progressioni orizzontali, di cui all'allegato prospetto, le parti si danno atto che la percentuale ivi prevista deve considerarsi suscettibile di arrotondamenti per difetto ovvero per eccesso in relazione all'obiettivo di perseguire l'applicazione del criterio di riparto di cui al comma 1 dell'art. 3 dell'allegato B al presente cci e, in particolare, per l'applicazione per l'anno 2021 del comma 4, prima alinea, del citato articolo.

In tal senso la parte datoriale s'impegna a perseguire maggiormente l'arrotondamento per eccesso delle citate risorse ai fini del predetto comma 4 prima alinea.

Resta inteso che l'effetto di tale arrotondamento determina un correlato aumento o correlata diminuzione del fondo destinato a premio performance.

Per la **Delegazione di parte pubblica**

Alfredo Ricciardi
Segretario Generale
Presidente

Lì 10.12.2021

Per la **delegazione di parte sindacale**

FP CGIL MB Silvio Pof -

CISL FP Michele Russo

Andrea Bagnato



DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL

La funzione Pubblica CGIL pur ritenendo, per senso di responsabilità, di sottoscrivere il presente CCDI evidenzia quanto segue:

Art.6

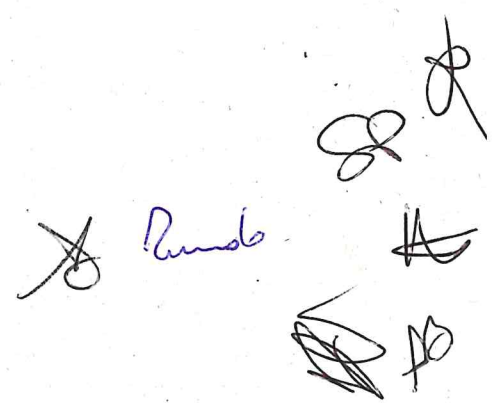
La FP CGIL non condivide la scelta di attribuire valori differenti, in relazione alla categoria di appartenenza, alla indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2016/18).

Ritiene che l'importo economico per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità debba essere unicamente stretta conseguenza della pesatura della responsabilità stessa così che tutti i lavoratori coinvolti possano accedere alla cifra massima stabilita dal CCNL e dalla contrattazione integrativa.

Disciplina PEO ART. 3

La FP CGIL non concorda con la scelta di garantire la medesima percentuale di progressioni economiche in tutte le categorie poiché ritiene che, nel decidere la distribuzione delle risorse a disposizione, non si possa prescindere dal considerare il diverso impatto economico che le progressioni hanno a seconda della categoria che coinvolgono

Lì 10.12.2021

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures and initials. There is a signature that appears to be 'Rusob' in blue ink. To its right are several other signatures in black ink, some of which are stylized or crossed out. The signatures are clustered together, suggesting multiple approvals or attestations.

IMPIEGO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	%
C.C.N.L. 21/5/2018 – art. 68 comma 1	Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	31,51
	indennità ex 8 ^a q.f. (art. 37, c. 4 , CCNL 6.7.1995)	0,40
	indennità personale educativo asilo nido (art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001)	0,91
	indennità di comparto (art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004)	11,13
	Fondo per le progressioni orizzontali nell'anno	2,56
C.C.N.L. 21/5/2018 – art. 68 comma 2	lett. a e b: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE	28,79
	lett. c: INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	1,51
	lett. d: INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI (ex art. 24 c.1 CCNL 14.09.2000)	11,13
	lett. e: COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	2,80
	lett. f: INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	1,36
	lett. f: INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	0,45
	lett. g: COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT	7,34
	lett. h (ex art. 54 CCNL 14.9.2000): COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI	0,11

Handwritten signatures and initials, including a large signature, a signature in blue ink, and several initials (e.g., 'AB', 'Hs', 'Sf').

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA

ART. 1

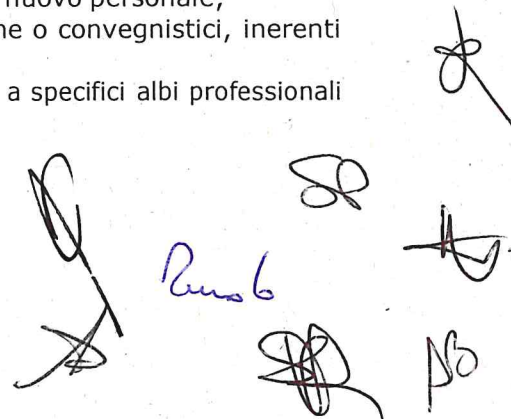
REQUISITI DI ACCESSO

1. La progressione economica – orizzontale è prevista previa selezione per coloro che al 31.12 dell'anno precedente hanno maturato, a decorrere dal 1.1 dell'anno di riferimento, un'anzianità di servizio pari a:
24 mesi per 1^a e 2^a passaggio
36 mesi per 3^a e 4^a passaggio
48 mesi dal 5^a passaggio in poi
2. Alla progressione economica orizzontale partecipa il personale dipendente che negli ultimi 3 anni ha ricevuto una valutazione, ai fini dell'erogazione del premio collegato alle performance individuali o della retribuzione di risultato, almeno pari all'80% del punteggio massimo assegnabile.
3. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, non abbiano totalizzato assenze, come risultanti dal sistema di rilevazione presenze, superiori a 3 mesi, non considerando ai fini del computo come periodo di mancata presenza i seguenti casi:
 - a. ferie, riposo compensativo, recupero plus orario (anno in corso);
 - b. permessi sindacali;
 - c. astensione obbligatoria per maternità;
 - d. assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - e. assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3. 3.
4. In sede di prima applicazione della presente disciplina la partecipazione alla selezione per il passaggio nella categoria economica superiore è consentita solo a coloro che:
 - a. sono nella prima posizione economica della categoria di appartenenza da almeno 5 anni;
 - b. sono nella seconda posizione economica della categoria da almeno 10 anni.

ART. 2

CRITERI DI SELEZIONE

1. Il Dirigente del servizio risorse umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, invitando i Dirigenti d'area ad effettuare le valutazioni dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui ai successivi commi.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni viene effettuata d'ufficio sulla base della documentazione agli atti e l'eventuale esclusione per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante casella di posta personale.
3. Le graduatorie vengono elaborate sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, integrata da una specifica valutazione riferita allo sviluppo delle competenze professionali nella categoria di inquadramento.
4. Nell'ambito della valutazione riferita allo sviluppo delle competenze professionali il Dirigente evidenzia altresì se abbia riscontrato:
 - a. maggiori competenze acquisite a seguito della partecipazione a processi formativi attinenti il profilo professionale ricoperto;
 - b. espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
 - c. affiancamento e tutoraggio per l'inserimento e formazione di nuovo personale;
 - d. svolgimento di incarichi esterni, professionali o di formazione o convegnistici, inerenti le proprie mansioni d'ufficio;
 - e. acquisizione di attestati e patentini di mestiere o iscrizione a specifici albi professionali attinenti al profilo professionale ricoperto;

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures and initials. There is a large, stylized signature that appears to be 'P. 6' in blue ink. To its right are several other signatures in black ink, including one that looks like 'SP' and another that is more abstract. There are also some initials, possibly 'PS'.

- i. l'assegnazione dei procedimenti più complessi ovvero lo stabile assolvimento di attività lavorative che richiedono l'aver maturato una particolare esperienza professionale ovvero ogni ulteriore elemento di particolare rilevanza.
5. Il peso delle voci di valutazioni per la graduatoria delle progressioni orizzontali risulterà pertanto il seguente:
- a. comportamenti organizzativi: 25%
 - b. grado di raggiungimento degli obiettivi: 25%
 - c. sviluppo delle competenze professionali nella categoria d' inquadramento: 50%.

ART. 3

DISTRIBUZIONE DEL BUDGET ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Il budget delle risorse destinate alle progressioni orizzontali è ripartito all'interno delle categorie (A, B, B3, C, D) in modo da garantire la medesima percentuale, calcolata sugli aventi diritto, di progressioni.
2. Il numero dei passaggi all'interno della categoria è arrotondato per difetto se l'unità decimale è uguale o inferiore a 5 e per eccesso se superiore a 5.
3. Il dirigente del servizio risorse umane individua con proprio atto il numero di posti per categoria da destinare per ciascun anno alla progressione economica – orizzontale, come risultante ai sensi dell'applicazione del criterio di cui al comma 1.
4. Qualora dall'applicazione del criterio di cui al comma 1 si creino residui essi sono convogliati:
 - In sede di prima applicazione per l'anno 2021 alla categoria B e, in subordine, alla categoria C;
 - A regime, alla categoria che, nell'ambito delle proporzioni è stata arrotondata per difetto, ovvero in caso di sostanziale uguaglianza sono conservati quale budget utilizzabile per l'anno successivo al medesimo fine di attivazione di nuove progressioni orizzontali.

ART. 4

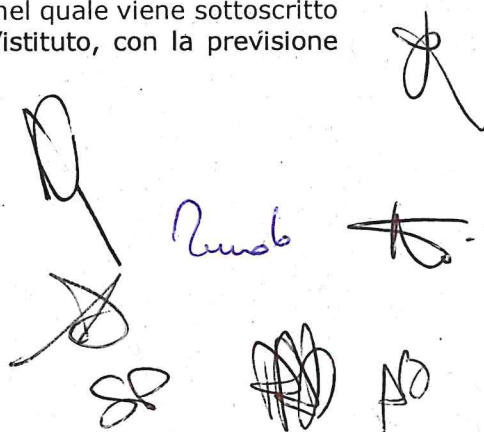
FORMULAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLE GRADUATORIE

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite secondo l'ordine di graduatoria per ciascuna categoria.
2. Nel caso di parità di posizione in graduatoria, sarà preferito il dipendente inquadrato nella posizione economica più bassa; nel caso di parità sia di posizione in graduatoria sia di posizione economica, la progressione sarà assegnata al dipendente inquadrato da più tempo nella posizione economica considerata.
3. Le graduatorie vengono rese note mediante trasmissione telematica a tutto il personale dipendente.

ART. 5

ATTRIBUZIONE DELLA NUOVA POSIZIONE ECONOMICA

1. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene con atto del dirigente del servizio risorse umane
2. Essa non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

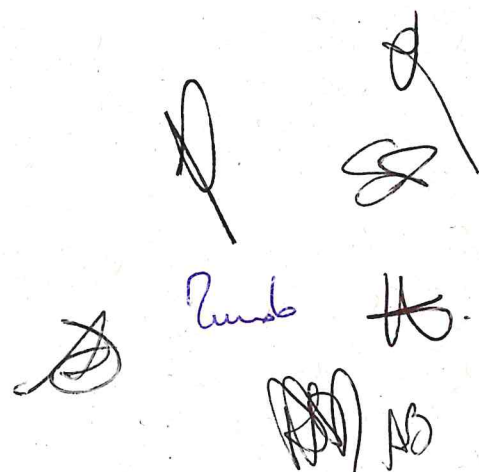
The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. There is a large, stylized signature at the top right, and below it, several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'Rus6' in blue ink.

ART.6

NORMA TRANSITORIA

1. Ai fini della prima applicazione dei nuovi criteri per l'attribuzione delle progressioni si conviene il seguente regime transitorio:

- ✓ In sede di prima applicazione utilizzo delle sole valutazioni delle performance come preesistenti;
- ✓ introduzione della specifica scheda aggiuntiva di cui all'art. 2 commi 3 e seguenti a partire dalle progressioni eventualmente attivate per l'anno 2022 e successivi (valutazione riferita all'anno 2021 e successivi) con piena valenza della valutazione annuale o della media delle valutazioni annuali relativamente allo sviluppo delle competenze professionali nella categoria di inquadramento unitamente alla media delle valutazioni del triennio precedente per la voce comportamenti organizzativi e raggiungimento obiettivi.

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures and initials. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'D' or 'P', a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'L', a signature that looks like 'H', a signature that looks like 'A', and a signature that looks like 'B'. The handwriting is in black ink.

C) Sviluppo competenze professionali nella categoria di inquadramento – Peso 50%		
Fattori di valutazione / Indicatori	Cat. B	VALUTAZIONE
	Peso	
VALUTAZIONE DEL GRADO DI COMPETENZA PROFESSIONALE SVILUPPATA		
Grado di autonomia e competenza teorica nello svolgimento del proprio lavoro	25	
Grado di competenze generali acquisite (conoscenza di più servizi - conoscenza di ambiti maggiori rispetto allo specifico del servizio di assegnazione – conoscenza complessiva della "macchina comunale")	10	
Totale	35	0
VALUTAZIONE DELL'EFFETTIVO IMPIEGO DELLE COMPETENZE		
Gradi di efficacia nell'applicazione delle competenze detenute (fare bene in minor tempo - Accuratezza e controllo della qualità del proprio lavoro e dei risultati da raggiungere - contributo individuale al miglioramento delle performance nelle attività ordinarie ed istituzionali assegnate)	15	
Grado di assunzione di responsabilità (sia intesa come responsabilità formali sia intesa come capacità di assumere un ruolo di riferimento nell'ambito del servizio)	5	
Interazione organizzativa (capacità di direzione dei collaboratori e di organizzazione del servizio - flessibilità dell'orario in funzione del servizio - capacità di promuovere l'interazione organizzativa con altri settori - interazione propositiva con i dirigenti - promozione dell'attenzione del servizio alle esigenze dell'utenza)	15	
Totale	35	0
VALUTAZIONE DELLA DINAMICA DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE		
Velocità nello sviluppo delle competenze rapportata alla effettiva "anzianità di servizio"	10	
Spirito innovativo e propositivo - Attitudine al miglioramento personale - Capacità di studio e aggiornamento professionale	10	
Costanza nella dinamica di sviluppo professionale	10	
Totale	30	0
TOTALE C)		0,00%

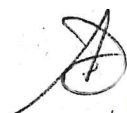







C) Sviluppo competenze professionali nella categoria di inquadramento – Peso 50%		
Fattori di valutazione / Indicatori	Cat. C	VALUTAZIONE
	Peso	
VALUTAZIONE DEL GRADO DI COMPETENZA PROFESSIONALE SVILUPPATA		
Grado di autonomia e competenza teorica nello svolgimento del proprio lavoro	25	
Grado di competenze generali acquisite (conoscenza di più servizi - conoscenza di ambiti maggiori rispetto allo specifico del servizio di assegnazione – conoscenza complessiva della "macchina comunale")	10	
Totale	35	0
VALUTAZIONE DELL'EFFETTIVO IMPIEGO DELLE COMPETENZE		
Gradi di efficacia nell'applicazione delle competenze detenute (fare bene in minor tempo - Accuratezza e controllo della qualità del proprio lavoro e dei risultati da raggiungere - contributo individuale al miglioramento delle performance nelle attività ordinarie ed istituzionali assegnate)	10	
Grado di assunzione di responsabilità (sia intesa come responsabilità formali sia intesa come capacità di assumere un ruolo di riferimento nell'ambito del servizio)	15	
Interazione organizzativa (capacità di direzione dei collaboratori e di organizzazione del servizio - flessibilità dell'orario in funzione del servizio - capacità di promuovere l'interazione organizzativa con altri settori – interazione propositiva con i dirigenti – promozione dell'attenzione del servizio alle esigenze dell'utenza)	10	
Totale	35	0
VALUTAZIONE DELLA DINAMICA DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE		
Velocità nello sviluppo delle competenze rapportata alla effettiva "anzianità di servizio"	10	
Spirito innovativo e propositivo - Attitudine al miglioramento personale - Capacità di studio e aggiornamento professionale	10	
Costanza nella dinamica di sviluppo professionale	10	
Totale	30	0
TOTALE C)		0,00%




C) Sviluppo competenze professionali nella categoria di inquadramento – Peso 50%		
Fattori di valutazione / Indicatori	Cat. D	VALUTAZIONE
	Peso	
VALUTAZIONE DEL GRADO DI COMPETENZA PROFESSIONALE SVILUPPATA		
Grado di autonomia e competenza teorica nello svolgimento del proprio lavoro	20	
Grado di competenze generali acquisite (conoscenza di più servizi - conoscenza di ambiti maggiori rispetto allo specifico del servizio di assegnazione – conoscenza complessiva della "macchina comunale")	15	
Totale	35	0
VALUTAZIONE DELL'EFFETTIVO IMPIEGO DELLE COMPETENZE		
Gradi di efficacia nell'applicazione delle competenze detenute (fare bene in minor tempo - Accuratezza e controllo della qualità del proprio lavoro e dei risultati da raggiungere - contributo individuale al miglioramento delle performance nelle attività ordinarie ed istituzionali assegnate)	10	
Grado di assunzione di responsabilità (sia intesa come responsabilità formali sia intesa come capacità di assumere un ruolo di riferimento nell'ambito del servizio)	15	
Interazione organizzativa (capacità di direzione dei collaboratori e di organizzazione del servizio - flessibilità dell'orario in funzione del servizio – capacità di promuovere l'interazione organizzativa con altri settori – interazione propositiva con i dirigenti – promozione dell'attenzione del servizio alle esigenze dell'utenza)	10	
Totale	35	0
VALUTAZIONE DELLA DINAMICA DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE		
Velocità nello sviluppo delle competenze rapportata alla effettiva "anzianità di servizio"	10	
Spirito innovativo e propositivo - Attitudine al miglioramento personale - Capacità di studio e aggiornamento professionale	10	
Costanza nella dinamica di sviluppo professionale	10	
Totale	30	0
TOTALE C)		0,00%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DISCIPLINA PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E INDENNITÀ DI FUNZIONE P.L.

PREMESSA

L'Istituto è finalizzato a riconoscere e valorizzare le eventuali posizioni di lavoro che si differenziano in modo significativo, per il ruolo organizzativo assegnato e/o per le funzioni gestionali e le responsabilità ricoperte, da quelle ordinariamente previste nell'Ente per le relative categorie professionali.

E' esclusa l'attribuzione della specifica responsabilità per le categorie D in relazione al normale e pieno assolvimento della funzione di responsabile di più procedimenti, ivi compresa la funzione di RUP.

E' altresì esclusa l'attribuzione della specifica responsabilità in relazione all'eventuale incarico di responsabile di singole unità organizzative (responsabile di servizio).

In sede di prima attivazione l'individuazione delle posizioni di specifiche responsabilità è in capo al Segretario Generale, previo esame in sede di conferenza dei dirigenti.

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente individuate a seguito di esame congiunto in Conferenza dei Dirigenti e previa intesa dei Dirigenti interessati con il Segretario Generale in ordine alla effettiva rispondenza delle proposte ai fabbisogni complessivi dell'organizzazione ed ai criteri di cui in premessa.
- b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria **D, C e B3**;
- c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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 e delle regole organizzative interne;
- d) L'ammontare delle risorse, definito in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene gestito unitariamente dalla conferenza dei Dirigenti che, nell'individuazione, dovrà fare riferimento alle seguenti caratteristiche:
 - a) **Responsabilità organizzativa, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:**
 - a.1 – Particolare rilevanza della funzione organizzativa assolta, intesa come:
 - ✓ Particolare ampiezza
 - ✓ Livello di trasversalità
 - a.2 - Grado di responsabilità verso l'esterno;
 - a.3 - Grado di responsabilità verso l'interno;
 - b) **Responsabilità gestionale, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:**
 - b.1 – particolari responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 – particolari responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

[Handwritten signatures and initials]

b.3 – particolari responsabilità di realizzazione piani di attività/progetti;

c) Responsabilità professionale, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:

c.1 – particolari livelli di professionalità specificatamente richiesti dalla posizione;

c.2 – particolare impatto della funzione professionale assolta sull'attività di altri servizi;

c.3 – responsabilità di tenuta di sistemi relazionali complessi.

A) RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza	Max punti n. 9
Particolare rilevanza della funzione organizzativa assolta	Punti 0 – 1 – 2 – 3
Grado di responsabilità verso l'esterno	Punti 0 – 1 – 2 – 3
Grado di responsabilità verso l'interno	Punti 0 – 1 – 2 – 3

B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza	Max punti n. 9
Responsabilità aggiuntiva nei procedimenti di spesa	Punti 0 – 1 – 2 – 3
Particolari responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	Punti 0 – 1 – 2 – 3
Particolari responsabilità di realizzazione piani di attività / progetti	Punti 0 – 1 – 2 – 3

C) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza	Max punti n. 9
particolari livelli di professionalità specificatamente richiesti dalla posizione	Punti 0 – 1 – 2 – 3
particolare impatto della funzione professionale assolta sull'attività di altri servizi	Punti 0 – 1 – 2 – 3
responsabilità di tenuta di sistemi relazionali complessi	Punti 0 – 1 – 2 – 3

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato in Conferenza dei dirigenti, applicando i criteri sopra richiamati, utilizzando la coerente successiva tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità".

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) ed al rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time).

TABELLA

Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

PUNTEGGI - INDENNITÀ

Cat. D

Da 18 a 27 Punti = €. 3.000,00

Da 14 a 17 Punti = €. 1.500,00

[Handwritten signatures and initials]

Da 10 a 13 Punti = € 1.000,00
9 Punti = € 800,00

Cat. C / B3

Da 18 a 27 Punti = € 1.500,00
Da 10 a 17 Punti = € 1.000,00
9 Punti = € 500,00

L'indennità è riconosciuta nel limite del fondo specifico contrattato.

Nel caso di incapacienza delle risorse disponibili rispetto alle posizioni da attivare, la Conferenza dei Dirigenti determina la riduzione proporzionale necessaria dei valori.

Analogo procedimento è adottato per il riconoscimento dell'indennità di funzione per il personale inquadrato nella cat. D o C dell'area della Polizia Locale; per questa fattispecie si terrà conto del grado rivestito.

L'indennità è riconosciuta nel limite del fondo specifico contrattato.

Al fine di corredare i criteri e le fattispecie di massima innanzi evidenziate di una complessiva esemplificazione di funzioni e responsabilità coerenti con esse in adeguato rapporto con la declaratoria dei profili professionali di cui al CCNL 31.3.1999 si farà riferimento alla seguente

"LEGENDA DELLE PARTICOLARI RESPONSABILITÀ"

a) relativamente al personale in categoria D:

- Particolare valorizzazione del livello di assunzione di responsabilità di risultati, intesa come responsabilità verso l'esterno e verso l'organizzazione interna nel suo complesso oltre che con riferimento al Responsabile del settore di appartenenza;
- utilizzo dell'istituto della delega di firma per specifici procedimenti amministrativi, ovvero valorizzazione del ruolo di responsabile di procedimenti nel senso di soggetto che predispone il provvedimento finale con firma in proprio, e controfirma della Posizione Organizzativa o del Dirigente competente in funzione di "visto si approva".
- Valorizzazione dell'affidamento di obiettivi specifici con diretta assunzione di responsabilità nei confronti dell'ente, anche mediante diretta identificazione della responsabilità nella strutturazione del PEG, con esclusione della semplice identificazione come risorsa coinvolta negli obiettivi.
- Particolare diversificazione dei processi produttivi / amministrativi con relativa assunzione di responsabilità: responsabilità di più servizi attinenti ad attività fra loro non omogenee.
- Particolari assunzioni di responsabilità interne, come per l'assunzione di responsabilità di più uffici o servizi attinenti ad attività fra loro non omogenee, o presidio di aree altrimenti ordinariamente affidate a Posizioni Organizzative.
- L'ordinario presidio di attività o servizi o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, rientrando nelle funzioni proprie della categoria esemplificate nella declaratoria professionale di cui al CCNL 31.03.99 nonché nel profilo di istruttore direttivo.

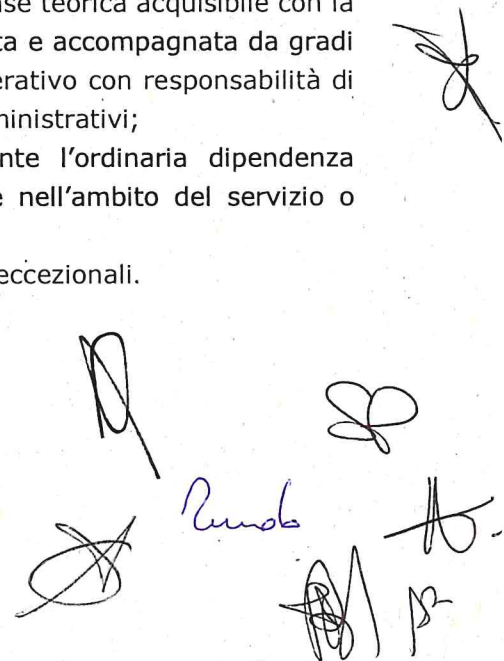


b) relativamente al personale in categoria C:

- Particolare ampiezza del livello di responsabilità affidata in modo diretto sui risultati, con valenza interna verso l'organizzazione; Particolare valenza dei processi produttivi / amministrativi di cui si è responsabili, cioè:
 - Particolare ampiezza numerica dei procedimenti di cui si è investiti;
 - Particolare complessità dei procedimenti stessi.
 - Entrambi i punti precedenti sono ricompresi nell'ipotesi di incarico di coordinamento di singoli uffici.
- Particolare complessità dei problemi (da media deve tendere a farsi elevata) con modelli esterni solo parzialmente predefiniti, dove è necessaria la scelta di soluzioni gestionali specifiche ed anche innovative o dove all'esterno vi sono solo modelli generici di riferimento da concretizzarsi mediante scelte discrezionali che implicano l'impiego di specifica professionalità, così che l'ampiezza delle soluzioni possibili è tale da richiedere in modo preponderante la definizione di soluzioni specifiche non ripetitive di modelli predefiniti astratti.
- Particolare complessità delle relazioni organizzative interne, caratterizzate dall'essere intersettoriali, con modelli di negoziazione interna che superano le logiche del rapporto formale tra competenze diverse e diverse gerarchie (project management, relazioni orizzontali in funzione del ruolo), dove si negoziano rapporti non predefiniti da normative generali o interne o da schemi di competenze, e dove vi sono ambiti di notevole discrezionalità (di merito e non tecnica) nei margini di negoziazione, con un livello ampio di potere decisionale nel perseguimento degli obiettivi gestionali e nella definizione dello stesso risultato che si ritiene utile perseguire.
- Livello di negoziazione esterna con gli utenti o con altre istituzioni da cui scaturiscono effetti diretti tra ente e utente, o con affidamento delle relazioni rispetto ad intere famiglie di utenti, purché vi siano ampi ambiti di discrezionalità nella negoziazione e con esclusione dei casi di negoziazione apparente, ovvero tesa unicamente a riportare all'utente o ad altre istituzioni esiti di processi produttivi / amministrativi dettati da norme, ma vi siano ambiti significativi dei contenuti dei processi produttivi / amministrativi rimessi proprio alla negoziazione, e quindi attraverso essa un livello ampio di discrezionalità nel perseguimento degli obiettivi gestionali e nella definizione dello stesso risultato che si ritiene utile perseguire.

c) relativamente al personale in categoria B:

- Conoscenze specialistiche particolari e non riconducibili alla base teorica acquisibile con la scuola dell'obbligo, sviluppate con formazione tecnica avanzata e accompagnata da gradi di esperienza approfondita impiegate in contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati autonoma rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Ruolo organizzativo particolare che superi significativamente l'ordinaria dipendenza gerarchica e funzionale da personale di categoria superiore nell'ambito del servizio o attività cui si è preposti;
- Si concorda che per la tipologia di ente si tratta di fattispecie eccezionali.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, a signature with 'Rumb' written next to it, and several other initials and marks.