



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data 30/12/2019 2019 alle ore 12:20... presso la residenza municipale del Comune di BORGORICCO, ha avuto luogo l'incontro tra:

1. la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Segretario comunale
Componente – Dott. Giovanni Mazzocca
Componente – Dott.ssa Veronica Spinello

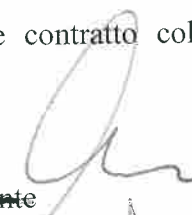
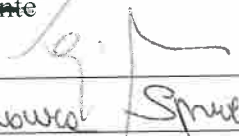
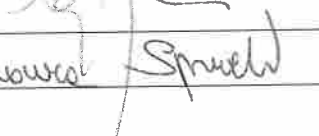
2. la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CISL FP	Furlan Ettore
R.S.U. Aziendale		Daniele Brunello
R.S.U. Aziendale		Fabio Bettin

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

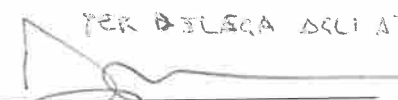
Per la delegazione di parte pubblica:

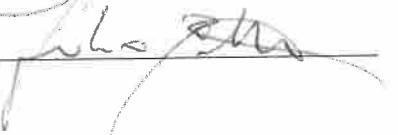
Presidente – Segretario comunale
Componente – Dott. Giovanni Mazzocca
Componente – Dott.ssa Veronica Spinello


~~vacante~~



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP – Furlan Ettore
R.S.U. Aziendale – Daniele Brunello
R.S.U. Aziendale – Fabio Bettin







Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e Premialità.....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Strumenti di premialità	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
CAPO III – Progressione economica orizzontale.....	7
Art. 8 – Criteri generali	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	8
Art. 9 – Principi generali.....	8
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	8
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	12
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	12
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.	12
Art. 13.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.....	12
Art. 13.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011	12
CAPO VI – Performance organizzativa e individuale	13
Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale .	13
Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa	13
Art. 16 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale.....	14
CAPO VII – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	15
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	17
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	17
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	17
Art. 19 – Reperibilità.....	17
Art. 20 – Lavoro straordinario	17
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale	17
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	17
CAPO II – Discipline Particolari.....	18
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	18
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	18
Art. 25 – Lavoro somministrato	18
CAPO III – Welfare integrativo	19
Articolo 26 - Le attività del “welfare integrativo”.....	19



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

CAPO IV – Disposizioni Finali.....	19
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	19
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche.....	19
Art. 30 - Clausola finale.....	19



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

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

1. Il presente contratto decentrato 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, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. 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.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro tempi congrui.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

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 si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui.
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.



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi comprese l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 6 – 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;
 - e. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata 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;
 - f. tutte le altre risorse utilizzabili ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

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

Art. 7 – 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. 6, 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;



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

- 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 organizzativa ed 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 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; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – 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 B del CCNL.
2. Le progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, e riconosciute, in modo selettivo, ad una



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

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

Art. 9 – 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, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
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 Settore, di concerto con gli altri Responsabili e l'indennità è attribuita nei limiti della relativa quota di fondo destinata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
8. 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.
9. Eventuali economie derivanti dalla ripartizione delle risorse di ogni singolo istituto di cui al presente capo, confluiranno nel fondo relativo alla performance organizzativa ed individuale.
10. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 12) trovano applicazione con effetto dal 1° gennaio 2019.

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



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - espletamento di **attività esposta a rischio: euro 1,15 al giorno;**
 - espletamento di **attività disagiata: euro 1,12 al giorno;**
 - espletamento di maneggio valori: vedi comma 3.C.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio/attività disagiate e maneggio valori:
 - a) **ATTIVITÀ A RISCHIO:**
 - prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
 - prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme;
 - prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
 - personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.
 - b) **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:

 - esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;
 - prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;
 - svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
 - svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
 - prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso;
 - prestazioni di lavoro che comportino l'esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga.



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

c) **MANEGGIO VALORI:**

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

- Incaricato/i Ufficio Ragioneria: euro 2,00 al giorno;
- Incaricato/i Ufficio Anagrafe: euro 1,00 al giorno (ex 0.53).

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza del singolo Responsabile di Settore che attesta la sussistenza effettiva del presupposto legittimante l'attribuzione.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente delle fattispecie di rilevante responsabilità, di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:
 - a. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati;
 - c. Responsabilità di gestione/rendicontazione delle risorse e dei beni dell'Ente in riferimento all'attività di microorganizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi;
 - d. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - e. Responsabilità di elaborazione istruttorio-decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - f. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, tavoli di confronto, ecc.);
 - g. l. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - h. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso e/o di gara.
3. La specifica responsabilità:
 - a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore ai propri collaboratori;



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

- b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore, con propria determinazione;
 - c. sono suddivise in quattro fasce da A a D (dove la fascia "A" ha maggior carico di responsabilità e la fascia "D" ha un carico di responsabilità base) cui corrispondono i seguenti coefficienti:
A: 1; B: 0.75; C: 0.5; D: 0.25;
 - d. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario Comunale;
 - e. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - f. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. **In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola.**
5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del singolo Responsabile di Settore ed è attribuita mediante propria determinazione. L'indennità così determinata è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Il Servizio del Personale provvede all'erogazione mensile delle indennità di responsabilità sulla base delle schede di attribuzione consegnate dai Responsabili di Settore.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
 - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui sopra è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
 - € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
 - € 300,00 al Responsabile dei Tributi
 - € 300,00 agli archivisti informatici
 - € 300,00 agli addetti all'URP
 - € 300,00 ai messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono riassorbite dall'indennità di cui al precedente art. 11.



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – 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:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - 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;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - recupero evasione per il personale del servizio tributi (art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

CAPO VI – Performance organizzativa e individuale

Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano che:
 - a) l'attribuzione selettiva di una **quota pari al 30%** delle risorse destinate annualmente ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale venga destinata al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - b) l'attribuzione selettiva di una **quota pari al 70%** delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale venga destinata al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. La quota destinata alla performance organizzativa **sarà ripartita equamente fra tutti i Settori dell'Ente**, come da successivo art. 15, previa verifica che ogni Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnati dalla Giunta Comunale. Qualora il Settore non abbia raggiunto l'80% degli obiettivi di PEG assegnati dalla Giunta Comunale, la performance organizzativa è assegnata agli altri settori che hanno conseguito almeno l'80% degli obiettivi.
3. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,80 su 1,00. In caso di valutazione inferiore a 0,80 la relativa quota verrà assegnata agli altri dipendenti del Settore.

Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa

1. La quota di performance organizzativa viene ripartita in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti di ciascun Settore, senza tenere conto delle categorie. Si precisa che il dipendente assunto a tempo pieno, anche se poi temporaneamente viene trasformato a tempo part-time su richiesta dello stesso, viene considerato uguale a 1 mentre il dipendente assunto a tempo part-time viene considerato in base alla propria percentuale di assunzione.
2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e del rapporto a tempo parziale.
3. Gli elementi di cui al precedente comma 2 determinano il coefficiente individuale di riparto il quale viene poi sommato a tutti i coefficienti del personale appartenente allo stesso Settore; tale somma costituirà il divisore della quota di performance organizzativa di Settore; il premio organizzativo individuale viene determinato dividendo l'importo della performance organizzativa di Settore con il coefficiente e di riparto di Settore e moltiplicato per il coefficiente individuale di settore.
4. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato o con contratto di lavoro flessibile non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
5. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
Ferie	X	
Malattia (superiore ai 15 giorni all'anno)		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria e maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale	X	
Congedo parentale		X
Permesso di 3 giorni per motivi personali		X
Aspettative senza retribuzione		X
Terapia salvavita	X	
Esami prenatali	X	
Malattia figlio + 3 anni		X
Malattia figlio - 3 anni		X
Partecipazione a concorsi ed esami		X
Permesso per donazione di sangue	X	
Permesso legge 104 portatori di handicap	X	
Permesso legge 104 per familiari	X	
Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)		X
Aspettativa sindacali		X
Permesso per citazione a testimoniare (solo se la causa coinvolge l'Ente)	X	
Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista	X	
Recupero lavoro straordinario	X	

6. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 14, comma 2, qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art. 16 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, tenuto conto dell'assunzione o cessazione dal servizio in corso



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

d'anno, dell'eventuale rapporto a tempo parziale e delle assenze dal servizio così come disciplinate al precedente art. 15.

3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale così determinato:

- la misura della maggiorazione 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, relativa alla performance individuale;

a) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è **pari al 10% del personale a tempo indeterminato** con arrotondamento all'unità superiore. Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 0,9. A parità di punteggio la maggiorazione del premio verrà assegnata al dipendente che non l'ha percepita nell'anno precedente e che ha riportato la maggior valutazione media nel biennio precedente.

In caso di ulteriore parità, avrà la precedenza il dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità il dipendente più anziano di età.

b) La quota di performance individuale, al netto della quota riservata alla maggiorazione di cui al comma 3, viene ripartita in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti di ciascun Settore, senza tenere conto delle categorie. Si precisa che il dipendente assunto a tempo pieno, anche se poi temporaneamente viene trasformato a tempo part-time su richiesta dello stesso, viene considerato uguale a 1 mentre il dipendente assunto a tempo part-time viene considerato in base alla propria percentuale di assunzione.

c) Il premio individuale di ciascun dipendente suddiviso per Settore verrà determinato come segue:

1. per ogni dipendente viene calcolato il coefficiente di riparto ottenuto come prodotto della valutazione, della presenza in servizio (calcolata come specificato al precedente art. 15, c. 3) e del tempo di lavoro (tempo pieno o part-time come specificato al precedente comma 4);
2. il coefficiente individuale di riparto viene sommato a tutti i coefficienti del personale appartenente allo stesso Settore; tale somma costituirà il divisore della quota di performance individuale di Settore;
3. il premio individuale viene determinato dividendo l'importo della performance di settore di cui al precedente comma 4, con il coefficiente di riparto di settore di cui al precedente punto 2 e moltiplicato per il coefficiente individuale;
4. successivamente viene determinata la maggiorazione del 30% calcolata sul valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e attribuita secondo quanto disposto dal comma 3 del presente articolo;
5. le eventuali economie dell'accantonamento del premio di maggiorazione viene ripartita proporzionalmente ai coefficienti di cui al precedente punto 1;
6. la performance individuale è ottenuta come somma degli importi di cui al punto 4, punto 5 e punto 6.

CAPO VII – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

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) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, **viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione** di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato è ripartito tra i responsabili in base alla rispettiva retribuzione di posizione. L'importo così determinato è rettificato proporzionalmente alla valutazione attribuita alla P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente con eventuale istituzione di fasce di valutazione;
- c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

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 all'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 alle attività di recupero dell'evasione per il personale dell'ufficio tributi (art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018);
- c) altri eventuali istituti previsti da specifiche norme.



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – 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 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 nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Art. 19 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sette** volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 20 – Lavoro straordinario

1. In applicazione all'art. 38 del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue.

Art. 21 – 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, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - fascia di flessibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un massimo di 45 minuti (da considerarsi come 15 minuti prima o mezz'ora dopo dell'orario di inizio e fine lavoro), nell'orario mattutino e pomeridiano. **L'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, o secondo le modalità ed i tempi concordati con il Responsabile di Settore.** L'eventuale credito orario dovrà essere utilizzato entro il 31.12 dell'anno di competenza o al massimo entro il mese di gennaio dell'anno successivo, dopo di che verrà azzerato.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari si rinvia a quanto espressamente previsto dall'art. 27, comma 4 del CCNL 21.05.2011.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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 decentrato integrativo.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

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 270 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 25 – Lavoro somministrato

Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 270 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare ed abbia partecipato alla concreta assegnazione di obiettivi di performance ed effettivo raggiungimento dei medesimi.



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 26 - Le attività del “welfare integrativo”

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall’Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all’entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L’Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l’art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l’approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l’obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell’ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

Art. 30 - Clausola finale



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, anche per gli anni successivi qualora non modificato o disdettato dalle parti.



Comune di BORGORICCO

Provincia di PADOVA

Allegato "A" al CCDI 2019/2021

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. In sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, vengono definite le risorse aggiuntive, distinte per categoria, destinate alle nuove progressioni orizzontali, con prelevamento delle stesse dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Servizio personale provvede alla pubblicazione all'Albo pretorio on line, per 10 giorni consecutivi, di un avviso pubblico, destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, **distinte per categorie**, assegnabili nell'anno di riferimento.
L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
La pubblicazione di tale avviso costituisce avvio del procedimento.
3. Scaduto detto termine, si provvede alla redazione delle relative graduatorie. La valutazione è fatta base dei seguenti criteri:
 - a. **90% incidenza della valutazione:** Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite **nel triennio** precedente l'anno in cui si avviano le procedure.
 - b. **10% incidenza esperienza maturata negli anni di riferimento:** Viene previsto un punteggio di 1 punto all'anno per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.
4. In caso di parità di graduatoria, la progressione economica è attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria; in caso di ulteriore parità al dipendente con l'anzianità di servizio maggiore; in caso di ulteriore parità al dipendente con la maggiore età anagrafica.
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 trentasei mesi e deve essere in servizio alla data di avvio del procedimento di selezione (data di pubblicazione dell'avviso).
6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto).
7. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Nel caso in cui un dipendente cessi dal



Comune di **BORGORICCO**

Provincia di PADOVA

- servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica non si **procederà** al subentro del candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi nella medesima categoria.
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, 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. La **procedura** sopra prevista si applica anche per il personale assunto tramite l'istituto della mobilità.
10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹;
11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti dai precedenti punti. 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, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

¹ Si veda, art. 51, comma 7, CCNL 21/5/2018.