



COMUNE DI MALEGNO
Provincia di Brescia
Unione degli Antichi Borghi di Valle Camonica

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER IL TRIENNIO 2022 – 2023 – 2024
CON CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNO 2022

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Premi correlati alla performance
- Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 12 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 13 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento

In data 19 dicembre 2022, alle ore 16:00, si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

- Presidente CARMEN MODAFFERI (presente)
- Commissario MASSIMO MAFFESELLI (presente)

Per la parte sindacale:

- OO.SS. Territoriale
CGIL FP - GIORGIO COTTI COMETTI (presente)
- OO.SS. Territoriale
CISL FP – ALBERTO TURRA (presente)
- R.S.U. Aziendale
ALBERTINELLI OMBRETTA (assente)

Al termine della riunione hanno sottoscritto digitalmente l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Malegno per l'anno 2022.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”.*

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”.*

Art. 2

Ambito di applicazione

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

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2022 al 2024. Con cadenza annuale verranno rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.

In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.

Rimane fermo quanto previsto al comma 3 dell'art. 68, ovvero: "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse".

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".

5. Le risorse a disposizione per il salario accessorio dei dipendenti non titolari di p.o. per l'anno 2022 ammontano ad euro **38.967,23** (da questa cifra sono escluse le somme per gli incentivi funzioni tecniche che ammontano ad euro **4.000,00** poiché competono al dipendente titolare di p.o.; inoltre sono escluse le somme per gli straordinari dei dipendenti che ammontano ad euro **2.415,00**).

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale pari al 30% delle risorse di cui al comma 3 dell'art. 67, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale comma, sia destinata alla performance individuale. La restante percentuale delle medesime risorse è destinata ad ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), c), d), e), f) dell'art. 68.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi e, nello specifico, al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità e dell'indennità di condizioni di lavoro.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa la definizione preventiva della quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
 - personale di categoria B: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria C: 32 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria D: 34 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 20 % del personale interessato dai processi di valutazione.
3. La maggiorazione può essere attribuita a condizione che il dipendente, nella personale scheda di valutazione riporti il punteggio massimo attribuibile.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Totale assegnato alle progressioni	€ 930,64
------------------------------------	-----------------

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla remunerazione della performance organizzativa.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2020. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data

del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Ai dipendenti vengono assegnate le indennità giornaliere appresso indicate, a seconda del tipo di attività:

- a) prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi: euro 1,98;
- b) attività disagiate: euro 1,24;
- c) attività che comportano maneggio di valori: euro 1,00.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).

Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. Le parti stabiliscono che le prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono le seguenti:

- prestazioni lavorative che garantiscono di fatto la presenza del dipendente anche al di fuori dell'orario di servizio, sulla base di esigenze non preventivate da parte dell'ente ed a semplice chiamata.

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. I dipendenti che maneggiano valori nel Comune di Ono San Pietro sono pari a 3 unità.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

7. La somma complessivamente destinata alla compensazione dell'indennità di condizioni di lavoro è pari ad euro **464,00**.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una l'indennità di cui

all'art. 70-quinquies **comma 1** per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e laddove siano state assegnate con specifico atto del Responsabile. La graduazione delle specifiche responsabilità è effettuata ai sensi del Regolamento di attribuzione delle indennità specifiche responsabilità, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 112 del 14/12/2020.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile competente a consuntivo.

3. Le parti concordano di destinare **euro 13.000,00** all'indennità di cui all'art. 70-quinquies c. 1. L'eventuale risparmio dovuto a rimodulazione in caso di dipendenti part time, va ad incrementare la performance individuale.

4. Ai sensi del **comma 2** del medesimo articolo, un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Gli importi complessivamente destinati alla compensazione di tale indennità ammontano ad **euro 300,00**.

Art. 10

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato anche ai premi correlati alla performance sia organizzativa che individuale, conformemente alle prescrizioni di cui al –sistema di valutazione della performance, adottato dal Comune di Malegno con Deliberazione di Giunta comunale n. 72 del 20.08.2020.

2. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05/2018, la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del medesimo articolo, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.05.2018, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

3. Le parti concordano di destinare almeno il 30% delle risorse variabili a remunerazione della performance individuale. L'importo previsto è pari ad euro **2.804,72**.

4. Le parti concordano di destinare alla performance organizzativa euro **6.544,36**.

Art. 11

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

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 12

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

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è individuato annualmente con determinazione del Responsabile di servizio competente.

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Art. 13

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

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 14

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con

particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17, comma 7 del CCNL 2018 ed a seguito di deliberazione della Giunta comunale di assegnazione delle risorse variabili, le parti concordano di destinare le somme derivanti dal risparmio sul budget destinato alle p.o. - pari ad euro **7.085,78** - alla performance organizzativa delle dipendenti non titolari di p.o. nell'anno 2019. L'incremento del budget suddetto è stato determinato ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019.

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- A. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione delle imposte comunali di cui al comma 1091 della L. 124/2018, che prevede che il maggior gettito riscosso relativo all'IMU e alla TARI possa essere destinato al trattamento economico accessorio del personale;
- B. gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- C. i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

RIASSUNTO	
Utilizzo fondo per la contrattazione integrativa ANNO 2022 (art. 68 CCNL 21-5-2018)	
DESCRIZIONE	IMPORTI in €
Depurazione INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	2.607,94
DECURTAZIONE RIA per rispetto tetto 2016	180,44
Depurazione PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	4.826,99
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO DI RIF.TO	930,64
Depurazione DIFFERENZIALI 2019	222,36
INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70 quinquies comma 1)	13.000
INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70 quinquies comma 2)	300,00
INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70 bis)	464,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DLGS. 50/16)	4.000,00
Art. 17 co. 7 CCNL 2018	7.085,78
PERFORMANCE individuale ART. 67 C. 5 LETT. B) (ex ART. 15 COMMA 5 CCNL 1998-01)	2.804,72
Performance organizzativa	6.544,36
Totale DESTINAZIONI	€ 42.967,23
SOMME A DISPOSIZIONE	€ 42.786,79

Malegno, li 19/12/2022

Per la parte datoriale:

Presidente CARMEN MODAFFERI

Per la parte sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP - GIORGIO COTTI COMETTI

Commissario MASSIMO MAFFESSOLI

OO.SS. Territoriale CISL FP – ALBERTO TURRA

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio possono essere utilizzate le seguenti opzioni (*scelta alternativa*):

- a) *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;*
- b) *migliori due anni del triennio in questione.*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda, preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 (dieci) per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

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