

Le parti concordano inoltre di estendere al personale dell'Ufficio tecnico amministrativo (geometra) indennità di cui all'art. 9 co. 2 del CCDI parte normativa (personale esposto a rischio: €. 1,50 al di per n. 5 gg alla settimana).

Le parti concordano di attivare le progressioni economiche orizzontali per il biennio 2019/2020. Le risorse necessarie trovano allocazione per € 4.000,00 sul Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 e per ulteriori € 3.000,00 sul Fondo risorse decentrate per l'anno 2020.

Le parti concordano nel proporre la conversione degli istituti attualmente in godimento nelle nuove indennità previste dal CCNL 2016/2018 fatti salvi eventuali conguagli disposti dal CCDI 2019 come segue con decorrenza 01.07.2019 disponendo la ultrattività per tutti gli istituti di cui alla precedente contrattazione nazionale e decentrata in godimento nel corrente anno 2019.

La presente costituisce pre-intesa del CCDI 2019-2021 Parte normativa (qui allegato a formare parte integrante e sostanziale) e CCDI 2019 Parte Economica

La riunione termina alle ore 17.30.

- F. to Angela Maria Natale
- F.to Barbara Casali
- F.to Gazzola Patrizia
- F.to Bio Laura
- F.to Signorelli Gianpietro
- F.to Galantucci Annamaria
- F.to Poggi Maurizio

**PRE-INTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ROBBIO
PER GLI ANNI 2019 – 2021**

In data 09.04.2019 alle ore 16.30 presso il Comune di Robbio ha luogo l'incontro tra la delegazione Trattante di parte pubblica e i delegati delle organizzazioni sindacali FP.CGIL, UIL nonche' i rappresentanti sindacali unitari di UIL e FP.CGIL e DICCAP/SULPM e quindi alla presenza dei Sigg.ri:

PARTE PUBBLICA

- Dott.ssa Angela Maria Natale Presidente
- Dott.ssa Barbara Casali

PARTE SINDACALE

- Sig.ra Gazzola Patrizia
- Bio Laura
- Sig. Tornelli Piero assente
- Sig. Signorelli Gianpietro
- Sig.ra Galantucci Annamaria – FP.CGIL
- Sig. Poggi Maurizio - UIL

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo / Parte normativa

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un **rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 3 mesi**. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 3 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

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

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

Art. 4
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Si rimanda a quanto regolamentato nella vigente metodologia e pesatura delle posizioni organizzative adeguata alle previsioni del CCNL 21.05.2018 e già oggetto di preventiva informazione alle rappresentanze sindacali.

Art. 5
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui precedente comma, **una somma pari al 20 % (in quanto la % di risultato era al 25%), è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;**
2. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
 - a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base della % di graduazione dell'indennità di posizione di ogni singola PO .
 - b) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.

Art. 6
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), del lo stesso CCNL rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti salvo diversa prescrizione del presente contratto con particolare riferimento ai seguenti istituti : indennità condizioni lavoro e indennità per servizio esterno e di funzione per la Polizia Locale,

Art. 7
Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La **ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate** del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:
 - a) alla garanzia dell'**efficienza** e della **produttività** dei **servizi** di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;

- b) alla valorizzazione delle **competenze professionali** del personale incentivando in modo particolare **l'impegno** e la **qualità della prestazione** lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo**, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
4. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti.

Art. 8

Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale

1. Per la **valorizzazione della performance individuale**, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente **sistema di valutazione della performance** adeguato alle previsioni del CCNL 21.05.2018 e già oggetto di preventiva informazione alle rappresentanze sindacali si specifica che le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% ad incentivare il conseguimento dei **risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi**, ed utilizzate per il **finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi**, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (**progetti/obiettivi di performance**);

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art.7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.05.2018.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente entro i seguenti valori
minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:
a) personale esposto a rischio : €. 1,50 al dì per n. 5 gg alla settimana
b) personale esposto a disagio: non attivato
c) personale maneggio valori: €. 1,20 al dì per n. 5 gg alla settimana
3. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori,.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato, avviene ogni 2 mesi, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze
5. La liquidazione dell'indennità è effettuata a seguito di nota del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dai precedenti commi.
6. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese/anno.
7. Le giornate di lavoro effettivo sono calcolate nell'arco dell'anno pari a:
- **n° 252 giornate lavorative annue su 5 giorni settimanali**
- **n° 301 giornate lavorative annue su 6 giorni settimanali**

8. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione **a valere dal secondo semestre dell'anno 2019 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori definite dal precedente CCDI**

10. Sino al 30.06.2019 continuano ad essere corrisposte le indennità per il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori sulla base del CCDI precedente.

Art. 10

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e reperibilità,

1. Al finanziamento dell'**indennità di turno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora nell'arco del trimestre sia per la maggior parte equivalente;
 - c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - f) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
 - g) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - h) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 - i) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- 3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
- 4. Al finanziamento dell'**indennità di reperibilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
- 5. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi (*fino ad € 13,00 lordi*) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione di tale limite è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
- 6. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- 7. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per **specifiche responsabilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. L'**indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 3.000,00 euro)** del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del SERVIZIO.

3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
5. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro)** del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale per gli ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale.
6. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
7. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella **misura massima di € 350,00 annuali**.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e **trovano applicazione a valere dal secondo semestre dell'anno 2019 sostituendo integralmente la disciplina delle specifiche responsabilità definite dal precedente CCDI;**

Art. 12

Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. Al finanziamento **dell'indennità di servizio esterno** del personale appartenente alla polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
3. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno se mensilmente siano svolte almeno più della metà delle giornate lavorative effettive mensili (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) con prestazioni parziali o totali in servizio esterno.
5. L'indennità di cui al precedente comma, è **quantificata in Euro 1,50 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno** ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente articolo.
7. Gli enti possono erogare al personale di P.L. inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una **indennità di funzione** per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
8. Al finanziamento **dell'indennità di funzione** del personale appartenente alla polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;

9. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio), una somma che varia fino ad un massimo di € . 3.000,00 annue lorde.
10. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che svolga particolari funzioni assegnate **ai sensi del vigente regolamento regionale**;
11. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.
12. L'indennità di cui al comma 7 è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21.5.2018.
13. L'indennità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è pari a €100,00 annue rivedibile sulla base delle responsabilità affidate.
14. Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008. L'indennità di funzione di cui al presente articolo non trova applicazione nella presente contrattazione.

Art. 13

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale tenuto conto che le risorse o il numero di personale destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto può essere ripartito tra le diverse categorie giuridiche e/o posizioni economiche in base alla scelta della delegazione trattante.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;

- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del secondo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione.
 6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
 7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
 8. Ogni anno non possono progredire più del 20% dei dipendenti.
 9. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
 10. Le progressioni avranno decorrenza dalla data fissata dalla contrattazione decentrata.

Art. 14

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale.
 - b) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale.
 - c) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale.
 - d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale.

- e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale.
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rimanda al vigente regolamento per la determinazione e ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche

Art. 15
Utilizzo risorse variabili
Impiego risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67 c.4 CCNL 21.5.2018

1. Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare :
- a) premi correlati alla performance individuale;
 - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
2. Le risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione annuale del fondo.
3. Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017 è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 c.4 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 21.5.2018 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.
4. L'incremento di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di verifica annuale.

Art. 16
Premi correlati alla performance
Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Questo accordo destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del CCNL di 21.05.2018 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;
2. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nei Servizi in cui si articola la struttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti;
3. Di anno in anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno ipotizzare la predisposizione di **progetti di mantenimento, miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, **nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale**.
4. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è

orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti momenti di incremento della performance.**

5. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da *assicurare: a) la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse; b) il coinvolgimento di tutto il personale nei miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).*

Eventuali somme che residueranno dal fondo saranno portate a residuo sul fondo dell'anno successivo..

Art. 17

Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018 le parti concordano che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente

2. Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

3. La contrattazione decentrata annuale stabilisce la percentuale dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, cui è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione dl fondo annuale

4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo in relazione alla valutazione riportata nella scheda individuale.

5. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del SERVIZIO in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PdP/PDO.

6. Nella distribuzione delle risorse si terrà conto del personale in servizio a tempo parziale, nonché del periodo lavorativo degli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno.

Art. 18

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Per quanto non previsto dal presente CCDI restano valide le disposizioni degli accordi precedenti per quanto compatibili.
4. Per quanto riguarda le relazioni sindacali si rimanda a quanto disciplinato dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

- F. to Angela Maria Natale
- F.to Barbara Casali
- F.to Gazzola Patrizia
- F.to Bio Laura
- F.to Signorelli Gianpietro
- F.to Galantucci Annamaria
- F.to Poggi Maurizio