

**COMUNE DI VISSO
PROVINCIA DI MACERATA**

**IPOTESI - CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2020 – 2022**



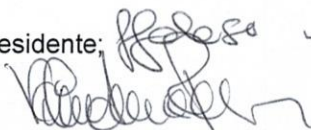
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2020– 2022

In data 29.12.2020

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Segretari Comunale Dr.ssa Gabriella Maria Galassi – Presidente;

- Responsabile Area Finanziaria – Rag. Valentina Remigi;



e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP: Andrea Coppari

C.I.S.L. – FP: Angelo Cervelli

U.G.L. – FPL: Salvatore Zizzi

Hanno sottoscritto l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Visso, relativo agli anni 2020 – 2022



INDICE

Titolo I FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Art. 1 OGGETTO E DURATA
- Art. 2 MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
- Art. 3 INFORMAZIONE

Titolo II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

- Art. 4 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 5 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI
- Art. 6 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE
- Art. 7 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 8 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 9 PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA
- Art. 10 INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 11 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 12 COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. G)
- Art. 13 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 14 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 15 PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 16 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 17 LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)
- Art. 18 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 19 ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 20 TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 21 ELEVAZIONE CONTINGENTE RAPPORTI DI LAVORO A ATEMPO PARZIALE (ART. 7, COMMA 4, LET. N. – ART. 53 COMMI 2 E 8)
- Art. 22 COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 23 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 24 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 25 TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO IV Personale della polizia locale

- Art. 26 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO V Trattamenti accessori fissati per legge

- Art. 27 TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE



TITOLO VI
Norme finali e transitorie

Art. 28 DISPOSIZIONI FINALI



Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
OGGETTO E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale dipendente del comune di Visso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, 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 CCDI è relativo al triennio 2020-2023 ed ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione, fatta salva una diversa decorrenza indicata nelle norme disciplinanti singoli istituti. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai CCNL vigenti.

Art. 2
MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.

2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

Art. 3
INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito

all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Titolo II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 4 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, n. 1 unità;
- d) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità;
- e) Servizio di polizia municipale n. 1 unità, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - i) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - ii) assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.



Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 5
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:
 - progressioni economiche all'interno della categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.5.2018 vengono previste nella misura del'1,2% del monte salari dell'anno 1997. Si precisa che tale importo non è stato inserito nella costituzione del fondo per l'anno 2020 a causa del superamento del tetto 2016.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE
(ART. 7, comma 4, lett. a)

1. Le parti concordano che una percentuale pari al 30% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a 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 sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 7
CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
(ART. 7, comma 4, lett. b)

1. Il Comune promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, ai sensi e con le indicazioni dell'art.68 comma 3 del CCNL.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi

ff


annuali dell'Ente e negli indicatori delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente, che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.

4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018.

5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

6. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Tale percentuale può essere definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

7. In applicazione e con le modalità stabilite dal comma 3 dell'art. 68, il 30% delle risorse variabili è destinato alla performance individuale.

8. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

9. 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.

10. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;

b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito 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 rispetto 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 virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
4. determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
5. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

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 assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;
f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

Art. 8
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE
(ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale. Per il triennio del presente contratto è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale.
2. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la categoria di appartenenza, come segue:
 - personale di categoria B: 5% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria C: 10% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria D: 15% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
3. Per tutta la durata del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 30% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
 - personale di categoria B: 15% del punto precedente;
 - personale di categoria C: 10% del punto precedente;
 - personale di categoria D: 5% del punto precedente.
4. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la sua valutazione risulti superiore a 90.

Art. 9
PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16 del CCNL 21.5.2018, nel limite delle risorse disponibili, le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo e ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione delle performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. La scelta sull'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali e la determinazione delle risorse disponibili da destinare a questa finalità spetta alla contrattazione integrativa annuale. Il finanziamento delle nuove posizioni economiche deve essere garantito esclusivamente con le risorse stabili di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL 21/5/2018.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo. 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. Può essere previsto anche un requisito di permanenza superiore ai 24 mesi.
5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alla procedura ed il relativo procedimento.



Art. 10
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

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. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

- a) utilizzo di materiali, messi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- b) condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o comunque potenzialmente pregiudizievoli per la salute;
- c) costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- d) attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste mostrano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psicofisico.

3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni spaziali (luogo di lavoro), temporali (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psicofisico) strumentali e relazionali (prolungata attività) che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia. Si intende un'attività scomoda svolta in condizioni difficili e/o faticose.

4. L'indennità correlata ai fattori di rischio e di disagio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e viene quantificata come segue:

- a) personale esposto a rischio euro 1,50/giorno
- b) personale esposto a disagio euro 1,25/giorno

5. L'indennità per maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa e risponda di tale maneggio. Tale indennità non è riconosciuta ai dipendenti che, pur nominati Agenti contabili, percepiscano l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 11 del presente CCDI.

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente ed ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

- a) da euro 100,00 a euro 1.000,00 importo indennità Euro 1,00/giorno;
- b) da euro 1.001,00 a euro 10.000,00 importo indennità Euro 1,25/giorno

7. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 10%. In ogni caso, non si può superare il valore massimo di contratto. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente.

8. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta ogni anno lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 11
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, ulteriori e specifiche rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

2. Al finanziamento delle indennità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/5/2018 è destinata una somma massima annua di euro 3.000,00. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal responsabile




dell'area. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo e l'indennità erogata annualmente.

3. Al personale di **categoria B** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- responsabilità di coordinamento di altro personale di pari qualifica anche con autonomia funzionale;
- autonomia operativa con gestione dei mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza.

La misura dell'indennità per la **categoria B** viene così determinata:

- presenza di almeno una fattispecie – importo annuo euro 150,00
- presenza contestuale delle 2 fattispecie – importo annuo 500,00

4. Al personale di **categoria C** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
- responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
- autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni.

La misura dell'indennità per la **categoria C** viene così determinata:

- presenza di almeno una fattispecie – importo annuo euro 450,00
- presenza contestuale di 2 fattispecie – importo annuo euro 600,00
- presenza contestuale di 3 fattispecie – importo annuo euro 1.000,00

5. Al personale di **categoria D** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più uffici;
- responsabilità di procedimento amministrativo o istruttore di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.

La misura dell'indennità per la **categoria D** viene così determinata:

- presenza di almeno una fattispecie – importo annuo euro 550,00
- presenza contestuale di 2 fattispecie – importo annuo euro 1.500,00

6. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018 è assegnata ai dipendenti non incaricati di P.O. cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni come di seguito indicate:

DESCRIZIONE	INDENNITA'
Ufficiale di stato civile e anagrafe	Euro 350,00
Ufficiale elettorale	Euro 350,00
Responsabile dei tributi	Euro 350,00
Messo notificatore-Ufficiale giudiziario	Euro 350,00

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. L'indennità è erogata annualmente.

8. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione di quanto disposto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008.

Art. 12

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT.G)

1. I compensi disciplinati dal presente articolo sono previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/5/2018.

3. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione nell'ambito dei criteri negli stessi fissati.

Art. 13
WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art.72 del CCNL 21 maggio 2018

Art. 14
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'Istituto della reperibilità non viene previsto in questo Ente, in quanto di piccole dimensioni.

Art. 15
PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI
CONTRATTUALI
(ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di posizione organizzativa e/o incarichi di alta specializzazione.

2. A tal fine, assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei contratti (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016);
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (art. 32, c. 40, D.L. n. 269/2003, il quale prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti e gli oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) la liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15, D.Lgs. n. 546/1992 il quale prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale agli incentivi percepiti ai sensi del comma 2, secondo uno schema di fasce di valore così articolato:

Incentivi	Abbattimento indennità di risultato	Note
Fino a 3.000 euro	3%	
Da 3.001 a 5.000 euro	5%	
Da 5.001 a 7.000 euro	8%	
Oltre i 7.000 euro	12%	

4. Le somme non erogate per effetto della perequazione costituiscono economie di bilancio per l'ente.

Art. 16
MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;



- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolto e formato per l'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 un'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 da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 17
LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE
(ART. 7, COMMA 4, LETT. O, S - ART. 38 e 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, 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. In applicazione agli artt. 38 e 38bis del CCNL 14/9/2000 e all'art. 7, comma 4, lett. o) e s) del CCNL 21/5/2018 le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni **emergenziali** di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in **300 ore**;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca è pari a n. **36**

Art. 18
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Si ha "flessibilità **positiva**": nell'ambito delle fasce di flessibilità le ore lavorate sono superiori all'orario giornaliero. Si ha "flessibilità **negativa**": nell'ambito delle fasce di flessibilità le ore lavorate sono inferiori all'orario giornaliero. La **flessibilità** negativa deve essere occasionale e deve essere recuperata nell'ambito del mese di maturazione **della stessa**.
3. L'orario flessibile si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
4. Le situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile sono le seguenti (casistica non esaustiva e suscettibile di integrazione o variazione):
 - a) distanza dal luogo di lavoro (min. 40KM)
 - b) figli fino a 12 anni compiuti
 - c) assistenza a familiari in situazione di necessità debitamente documentate.
5. E' comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.
6. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di n. 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
7. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
8. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chiedi di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.



Art. 19
ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE
(ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - servizi di manutenzione di parchi e giardini;
 - servizi legati ad attività stagionali, in genere.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.
4. E' possibile superare tale limite in presenza delle seguenti condizioni: stato di emergenza a seguito di calamità

Art. 20
TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO
(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 21
ELEVAZIONE CONTINGENTE RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
(ART. 7, COMMA 4, LET. N. – ART. 53 COMMI 2 E 8)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, si concorda che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale può superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.
2. La concessione della trasformazione del rapporto di lavoro in presenza delle situazioni di cui al comma precedente resta comunque subordinata alle esigenze organizzative e di funzionalità dell'ente.

Art. 22
COMPENSI ISTAT
(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 23
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.



2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 24

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, COMMA. 4, LETT. U, V – ART. 15) CCNL 21 MAGGIO 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 e assegnati (*performance* individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.
3. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente viene destinata una quota pari al 25% del valore complessivo delle stesse per l'erogazione della retribuzione di risultato.
4. La retribuzione di risultato è erogata in base al sistema di valutazione dell'Ente. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'ente.
5. I compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/5/2018 sono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione in sede regolamentare e secondo quanto disposto all'art. 15 del presente CCDI.

Art. 25

TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'Istituto della reperibilità non viene previsto in questo Ente, in quanto di piccole dimensioni.

TITOLO IV
Personale della polizia locale

Art. 26
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO
(ART. 7, COMMA 4, LETT. E - 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa e non occasionale e qualora il servizio sia realizzato, nell'arco della giornata, per almeno il 50% dell'orario di lavoro.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro). La suddetta indennità è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale che si trova in part time orizzontale.

3. L'indennità con decorrenza a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCDI è pari ad un importo giornaliero lordo di euro 1 (max 10,00). L'indennità comprende:

- a) l'attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno nei giorni feriali;
- b) l'attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno/notturno nei giorni di mercato/fiere;

4. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.

5. La misura dell'indennità giornaliera è determinata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi;
- di ulteriori particolari attività.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente.

6. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004.

TITOLO V
Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 27
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
- gli incentivi per il potenziamento dell'attività di gestione delle entrate (art. 1, c. 1091, L. 30 dicembre 2018);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla norma). 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.

2. 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 21 maggio 2018.

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



TITOLO VI
Norme finali e transitorie

Art. 28
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.
3. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento.

Handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script.

APPENDICE
CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI INTERNE ALLA CATEGORIA

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PEO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

Le PEO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione.

Le PEO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per le PEO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 36 mesi, nonché di almeno 24 mesi nella posizione economica. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/01. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

3. Criteri di valutazione

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 (ad es. 2015-2017 per la selezione attivata nel 2018), secondo le modalità stabilite in attuazione del CCDI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si utilizzerà la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;

A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo al dipendente con più anzianità di inquadramento nella posizione economica in godimento. In caso di ulteriore parità, prevale l'anzianità anagrafica.

4. Procedimento

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede a 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.

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 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa a un apposito collegio composto dalla P.O. di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal responsabile P.O. del Settore Personale.

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



Destinazione risorse decentrate ANNO 2020			
Istituti contrattuali	Stabili	Variabili	Totale
Indennità di comparto art. 33, CCNL 2004	5.676,20		5.676,20
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)	9.198,00		9.198,00
Progressione economica orizzontale (anno in corso)	2.824,39		2.824,39
Indennità rischio	1.530,00		1.530,00
Indennità condizioni di lavoro	1.275,00		1.275,00
Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 2018		3.000,00	3.000,00
Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2018			-
Indennità di servizio esterno art. 56-quater CCNL 2018			-
Premi correlati alla performance organizzativa	15.096,52	22.318,98	37.415,50
Premi correlati alla performance individuale			
Indennità correlate a obiettivi contenuti nel Piano delle performance / PEG			-
Compensi previsti da disposizioni di legge			-
TOTALE	35.600,11	25.318,98	60.919,09
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO P.O. fondo lavoro straordinario		35.750,00	35.750,00
Risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)		2.630,22	2.630,22
			99.299,31

