

COMUNE DI BERLINGO (BS)
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente per il triennio 2018-2020

Premesso che:

- In data 19 novembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Berlingo per l'annualità economica 2018.
- Il revisore unico in data 23 novembre 2018 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art. 40 del D.lgs. 165/2001), in coerenza con le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- Il Commissario prefettizio, con i poteri della Giunta comunale, con deliberazione n. 27 in data 23 novembre 2018 ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Il giorno 23 novembre 2018 presso la sede del Comune di Berlingo, Piazza Paolo VI, n. 2, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Berlingo, le parti negoziali composte da:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

ANTONIO PETRINA – segretario comunale, Presidente,
MIRKO PIAZZA - istruttore amministrativo, Ufficio ragioneria

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

ORNELLA EGGENTER – FP CGIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2018.

SOMMARIO

TITOLO I DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE	3
ART. 1 PREMessa	3
ART. 2 DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO.....	3
ART. 3 BANCA DELLE ORE	3
ART. 4 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI TURNO.....	4
ART. 5 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	5
ART. 6 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO	5
ART. 7 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	5
ART. 8 RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	6
ART. 9 RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITÀ	7
ART. 10 RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (PROGETTI OBIETTIVO).....	8
ART. 11 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	9
ART. 12 PERFORMANCE COLLETTIVA.....	9
ART. 13 RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE	10
ART. 14 DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.	10
TITOLO II DISPOSIZIONI FINALI	13
ART. 15 RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ.....	13
ART. 16 DISPOSIZIONE FINALE	13
ALLEGATO A INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	14
ART. 1 AMMONTARE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 CCNL 21/5/2018.....	14
ALLEGATO B DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	17
ALLEGATO C CRITERI E MODALITÀ PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.....	19
PREMESSE	20
ART. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	21
ART. 2 PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI	21
ART. 3 POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE	21
ART. 4 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE	22
ART. 5 CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	23
ART. 6 MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.....	24
ART. 7 VALUTAZIONE	24
ALLEGATO C1 SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT B. E C NON TITOLARI DI PO.....	26
ALLEGATO C2 SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT D.....	27

TITOLO I
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 1

Premessa

1. 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 così come costituito con Deliberazione del Commissario prefettizio, con i poteri della Giunta comunale, n.12 del 3 settembre 2018, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le Parti accertano che non sono previste variazioni nella consistenza numerica del personale in servizio nel corso del 2018 e che, sul 2018 è stata riportata la decurtazione permanente ai sensi dell'art. 1 co. 236 della L. 27.12.2015, n. 208;
3. Il presente titolo ha efficacia con decorrenza 1° gennaio 2018.

Art. 2

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** costituito con determinazione n. 6 del 10 gennaio 2018, ai sensi dell'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 3.315,00 già ridotto del 3% ai sensi del comma 4, art. 14, del CCNL 1.4.1999;
2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario per le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT o Ministero dell'Interno per consultazioni elettorali)
3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile del servizio**.
4. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata. Con la predetta determinazione è stato fissato in 40 ore per ciascun dipendente non titolare di posizione organizzativa l'ammontare annuo di ore accumulabili ai sensi dell'istituto in parola.

Art. 3

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, tutte le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. I Responsabili di Settore sono tenuti ad individuare i giorni di riposo settimanale del personale dipendente della struttura nel caso di mancata fruizione nei termini ordinari.

Art. 4

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL triennio 2016/2018 del 21 maggio 2018, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte in **turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicinata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturmo**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
- c) i **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;
- d) 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.10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09 maggio 2006;
 - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09 maggio 2006;
 - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09 maggio 2006;
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**.

2. E' stato istituito il turno per i seguenti servizi:

- il servizio di **polizia locale in forma associata**, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
	TOTALE		

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 5

Risorse destinate al pagamento dell'indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, per un valore giornaliero pari ad € 1,50.

Prestazioni lavorative soggette a rischio e disagio	n. addetti	Somma prevista
Attività di operatore ecologico, necroforo e attività del personale di polizia locale	1	€ 412,50
TOTALE		€ 412,50

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 6

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:
 - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
 - del servizio con particolari mezzi;
 - di particolari attività:

La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

Art. 7

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.18, 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 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 volte al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque 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) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prevista
	TOTALE		

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 70-quinquies del CCNL del 21.5.2018 prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi
2. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti per tutti i compiti previsti dall'art. 6 della legge 241/1990.	
b) Responsabilità di Servizio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti per almeno i compiti di cui alle lettere a), b) e d) previsti dall'art. 6 della legge 241/1990.	€ 3.625,00

3. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
4. 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 tra quelle indicate al comma 2.

5. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. In applicazione del d.lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

7. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Responsabilità di Servizio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti per tutte i compiti previsti dall'art. 6 della legge 241/1990.			
b)	Responsabilità di Servizio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti per almeno i compiti di cui alle lettere a), b) e d) previsti dall'art. 6 della legge 241/1990.	C	3	€ 3.625,00
	TOTALE			€ 3.625,00

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

9. Le indennità sono corrisposte dalla data del provvedimento di nomina del responsabile di procedimento.

Art. 9

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018, per compensare 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.

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di anagrafe e Stato Civile	€ 300, 00 ¹

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

3. L'attribuzione dell'indennità è annuale.

¹ € 300 in ragione d'anno, rapportati al periodo di effettiva attribuzione di specifiche responsabilità.

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

5. In applicazione del D.lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	C	1	€ 300,00
	TOTALE			€ 300,00

7. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 10

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale (progetti obiettivo)

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del combinato disposto dell'art. 68 del CCNL del 21.5.2018 e dell'art. 40 comma 3 bis del d.lgs. 165/2001 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. La performance organizzativa può essere migliorata attraverso la definizione di obiettivi di gruppo/settore da realizzare mediante progetti particolarmente rilevanti che riguardano:

- a) ristrutturazione sostanziale di uno o più servizi al fine di raggiungere rilevanti miglioramenti di standard di efficacia e/o efficienza: gli obiettivi di efficacia vanno analiticamente individuati nel progetto, gli obiettivi di efficienza vanno adeguatamente rendicontati in termini economici nel progetto;
- b) introduzione di nuovi servizi utilizzando personale già in servizio eventualmente posto in mobilità interna;
- c) introduzione di consistenti nuove procedure di semplificazione amministrativa, di nuove rilevanti innovazioni informatiche-telematiche, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici;
- d) il servizio svolto da un ufficio con sensibile carenza di organico rispetto al personale in servizio nell'anno precedente a condizione che siano garantiti i servizi e le prestazioni già erogate, il rispetto delle normali scadenze e non si formino arretrati;

3. I progetti obiettivo sono definiti dalla Giunta nel piano della performance e sono assegnati ai dipendenti con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. I progetti obiettivo sono riportati nell'allegato B

4. La liquidazione delle risorse assegnate è disposta sulla base dell'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi di PEG e Piano della performance in termini di prestazioni e risultati.

5. Il valutatore ha l'obbligo di comunicare preventivamente le prestazioni attese e di illustrare e motivare ad ogni membro del proprio gruppo – lavoro, la valutazione attribuita.

6. I responsabili di servizio in accordo con il responsabile delle risorse umane entro il mese di marzo verificano il grado di raggiungimento degli progetti – obiettivo tenendo conto dell’impegno individuale e dell’apporto al merito di gruppo determinando così la quota di risorse da ripartire in modo proporzionale.
7. L’erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell’anno 2019.
8. In caso di parziale raggiungimento degli obiettivi le risorse del fondo saranno ridotte proporzionalmente e quelle non spese potranno essere riutilizzate nell’anno successivo solo se finalizzate ad identici o analoghi obiettivi, qualora d’interesse dell’Amministrazione ed in ogni caso proporzionalmente all’incremento qualitativo e quantitativo dei servizi previsto.
9. Le risorse decurtate in applicazione del comma precedente **costituiscono economie di bilancio per l’amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.
10. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d’anno, l’erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
11. **Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono per il corrente anno pari a € 4.000,00**
12. Le suddette risorse saranno liquidate nei limiti del rispetto della spesa di personale.

Art. 11

Differenziazione del premio individuale

1. Così come previsto dall’art. 69 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all’art.68 comma 2 lettera b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Tale maggiorazione verrà attribuita al dipendente con la valutazione più elevata. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - non aver percepito la maggiorazione del premio l’anno precedente;
 - superiore valutazione media del triennio precedente
 - maggiore anzianità di servizio nell’ente

Art. 12

Performance collettiva

1. La metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, è stata approvata con delibera di Giunta comunale n. 84 del 23/11/2011.
2. La performance collettiva viene liquidata sulla base di una scheda di valutazione che tiene conto del comportamento e dei risultati attesi, nonché del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance;
3. **Le risorse destinate alla produttività collettiva sono pari a € 5.781,02** e saranno liquidate a consuntivo entro il mese di aprile 2019, nei limiti del rispetto della spesa di personale.

Art. 13

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

1. L'art.2, comma 3 del d.lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Le risorse previste nel presente contratto sono:

Tipo	Descrizione	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	C	2	€ 2.651,34
b)	Incentivi recupero evasione ICI			
c)	Incentivi per potenziamento sicurezza stradale			
	TOTALE	C	2	€ 2.651,34

Art. 14

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, 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:

1. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;

2. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 3. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 4. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7 e dalla posizione D3 a D7;
- b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- c. con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d. la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 16 del CCNL del 21.5.2018** per ogni categoria del personale e in particolare:
- per le selezioni relative alla **categoria A** e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla **valutazione delle prestazioni** ricorrono il criterio dell'**esperienza professionale acquisita** ed il criterio dell'**arricchimento professionale** anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano **adeguatamente semplificati** in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - per i passaggi alla **2^a posizione economica**, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai **risultati ottenuti**, alle prestazioni rese con più elevato **arricchimento professionale**, anche conseguenti ad **interventi formativi e di aggiornamento** collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - per i passaggi all'**ultima posizione economica delle categorie B e C** nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - **diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte**, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - **grado di coinvolgimento** nei processi lavorativi dell'ente, **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi, **partecipazione effettiva** alle esigenze di flessibilità;
 - **iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni** innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
5. La disciplina contrattuale e di legge dispone, inoltre, che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
6. Le progressioni orizzontali, infine, possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
7. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, le progressioni potranno essere attribuite ai dipendenti che abbiano maturato nella categoria di appartenenza almeno 24 mesi; a tal fine si terrà conto anche dei periodi di lavoro svolti alle dipendenze di altri enti locali, a tempo determinato o indeterminato. Il requisito dei 24 mesi dovrà essere posseduto alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle progressioni.

8. Le parti convengono che i criteri di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche sono specificati nell'allegato C al presente accordo;
9. Le progressioni avranno decorrenza dal **1° gennaio**. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.68, comma 1, ultimo periodo del CCNL del 21.5.2018, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la **precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale**.
10. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento **all'anno 2018** le seguenti risorse: € 732,65
11. Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale si impegnano ad attribuire n.1 progressione economica orizzontale per la **categoria C** con decorrenza 01/01/2018.

TITOLO II
Disposizioni finali

Art. 15

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, risulta, pertanto, per l'anno 2018 ripartito come da prospetto allegato B.
2. La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati
3. Eventuali voci di costituzione del fondo contestate dalla Corte dei Conti, a seguito dell'esame di cui all'art. 67, commi 8 e seguenti del DL 112/2008 convertito nella L.133/2008, sono poste in diminuzione del fondo del 2010 e seguenti.

Art. 16

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 attualmente 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.
3. La presente ipotesi di contratto sarà inviata al revisore unico per il rilascio del certificato di compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art. 40 del D.lgs. 165/2001), in coerenza con le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria. Successivamente sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale che autorizzerà la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.
4. In attesa della definizione del contratto decentrato per l'anno 2018, le parti concordano di destinare e liquidare le voci relative ai seguenti istituti, se ne permangono i presupposti, nei medesimi importi risultanti dall'allegato B del presente accordo:
 - a) indennità di rischio
 - b) indennità di comparto
 - c) progressioni orizzontali
 - d) indennità di turno

ALLEGATO A
Individuazione delle risorse decentrate

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/5/2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito con Deliberazione del Commissario prefettizio, con i poteri della Giunta Comunale, n.12 del 03 settembre 2018;
2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:
 - a) alle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** come determinate nell'anno 2003 comprensive delle integrazioni previste dai diversi CCNL.
 - b) dalle risorse **integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 - c) dalle risorse **non utilizzate o non attribuite** del fondo dell'anno precedente (art. 68, comma 1, CCNL 2018).

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	Anno 2018	Anno 2017	Anno 2016
art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004	unico importo consolidato anno 2003	10.775,33	10.775,33	10.775,33
art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999	correlato ad un incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00	0,00	0,00
art. 4, c. 2, CCNL 5/10/2001	recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato dopo il 2003 (le risorse per le cessazioni dal 2000 al 2003 sono già inserite nell'unico importo consolidato)	261,82	261,82	0,00
dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 02-05, n. 4 CCNL 06-07 e n. 1 CCNL 08-09	rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali	0,00	0,00	0,00
art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001	risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento di trattamenti economici non previsti dai contratti collettivi	0,00	0,00	0,00
art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999	incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario	418,25	418,25	418,25
art. 15, comma 1, lett. l), CCNL 1/04/1999	incremento per personale trasferito nell'Ente locale a seguito di processi di decentramento e/o trasferimento di funzioni (solo per le quote dopo il 2003)	0,00	0,00	0,00
art. 32, c. 1, CCNL 22/01/2004	0,62% monte salari 2001	901,42	901,42	901,42
art. 32, c. 2, CCNL 22/01/2004	0,50% monte salari 2001	726,95	726,95	726,95
art. 32, c. 7, CCNL 22/01/2004 (solo per alte professionalità)	0,20% monte salari 2001	0,00	0,00	0,00
art. 4, c. 1 CCNL 9/05/2006	0,5% monte salari 2003	734,82	734,82	734,82
art. 8, c. 2 CCNL 11/04/2008	0,6% monte salari 2005	1.042,07	1.042,07	1.042,07
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, trasferimento di personale a seguito decentramento funzioni, salario accessorio personale passato alle Posizioni Organizzative in Enti senza dirigenza, ecc.)		0,00	0,00	0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		-478,83	-478,83	-478,83
TOTALE PARTE STABILE SOGGETTA A TETTO DI SPESA ANNO 2016		14.381,83	14.381,83	14.381,83
art.67 co.2 lettera b)	Differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	292,50		
TOTALE PARTE STABILE al lordo delle somme escluse dal tetto di spesa anno 2016		14.674,33	14.381,83	14.381,83
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	Anno 2018	Anno 2017	Anno 2016
art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999	Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0,00	0,00	0,00

art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1/04/1999	Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00	0,00	0,00
art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	0,00	0,00
art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014)	0,00	0,00	0,00
art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00	0,00
art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00	0,00	0,00
art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003	0,00	0,00	0,00
art. 54 CCNL 14/09/2000	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art.54 del CCNL 14/09/2000)	0,00	0,00	0,00
art. 15, comma 1, lett. m), CCNL 1/04/1999	eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari	0,00	0,00	0,00
art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione a cui sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio	7.593,83	7.593,83	7.593,83
art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999	Art. 15 c. 2 CCNL 1.4.1999 - 1,2 % monte salari anno 1997 (incremento max. contrattabile)	1.265,58	1.265,58	1.265,58
TOTALE PARTE VARIABILE SOGGETTA A TETTO DI SPESA ANNO 2016		8.859,41	8.859,41	8.859,41
art.67 co.3 lettera e) CCNL 21/05/2018	Economie anni precedenti - RISPARMI SU STRAORDINARIE ANNO PRECEDENTE	1.228,26	819,68	
art.67 co.3 lettera c) CCNL 21/05/2018	Incentivi per funzioni tecniche	2.651,34		
TOTALE PARTE VARIABILE al lordo delle somme escluse dal tetto di spesa anno 2018		12.739,01	9.679,09	8.859,41
TOTALE PARTE STABILE		14.381,83	14.381,83	14.381,83
TOTALE PARTE VARIABILE		8.859,41	8.859,41	8.859,41
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		23.241,24	23.241,24	23.241,24
TOTALE FONDO al lordo delle somme escluse dal tetto di spesa anno 2016		27.413,34	24.060,92	23.241,24

ALLEGATO B

Destinazione delle risorse decentrate

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	Anno 2018	Anno 2017	Anno 2016
art. 33 CCNL 22/01/2004	Indennità di comparto	2.810,91	2.810,91	1.641,37
art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999	Progressioni orizzontali + LED (storiche)	7.099,92	5.136,17	6.590,48
art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999	Nuove progressioni anno in esame	732,65	1.963,75	1.837,51
art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999	riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999		-	-
art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000	personale educativo asili nido		-	-
art. 6 CCNL 5/10/2001	personale scolastico		-	-
art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999	retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative (in enti con dirigenti) - storiche		-	-
art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999	retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative (in enti con dirigenti) - contrattate dal C.I. annuale di riferimento		-	-
art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999	indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (contrattate dal C.I. annuale di riferimento)			
art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999	Indennità specifiche responsabilità cat. B, C, D (contrattate dal C.I. annuale di riferimento)	3.625,00	3.708,33	3.750,00
art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000	Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (contrattate dal C.I. annuale di riferimento)	300,00	150,00	-
art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000	Indennità responsabilità personale vigilanza (Enti senza cat. D)			-
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		14.568,48	13.769,16	13.819,36
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	Anno 2018	Anno 2017	Anno 2016
art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999	compensi produttività collettiva	5.781,02	5.691,76	4.196,40
art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999	compensi produttività individuale	4.000,00	4.000,00	3.750,00
art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999	indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (contrattate dal C.I. annuale di riferimento) SE FINANZIATE CON L'ART. 15, COMMA 5, CCNL 1/04/1999 SECONDO LE NUOVE INDICAZIONI DELL'ARAN		300,00	890,55
art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999	indennità di disagio (contrattate dal C.I. annuale di riferimento)		300,00	300,00

art. 70-bis comma 1 lettere a) e b) CCNL 21/05/2018	indennità condizioni di lavoro	412,50		
art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999	Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (contrattate dal C.I. annuale di riferimento) SE FINANZIATE CON L'ART. 15, COMMA 5, CCNL 1/04/1999 SECONDO LE NUOVE INDICAZIONI DELL'ARAN			300,00
art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999	incentivi previsti da disposizioni di legge - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT		-	-
art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999	incentivi previsti da disposizioni di legge - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014)			
art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999	incentivi previsti da disposizioni di legge - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000		-	-
art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999	incentivi previsti da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione ICI art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997			
art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999	incentivi previsti da disposizioni di legge - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003			
art. 67 co. 3 lettera c) CCNL 21/05/2018	Incentivi per funzioni tecniche	2.651,34	-	-
TOTALE DESTINAZIONE PARTE VARIABILE		12.844,86	10.291,76	9.436,95
TOTALE DESTINAZIONE FONDO		27.413,34	24.060,92	23.256,31
RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO		2018	2017	2016
RISORSE STABILI		14.674,33	14.381,83	14.381,83
RISORSE VARIABILI		12.739,01	9.679,09	8.859,41
TOTALE		27.413,34	24.060,92	23.241,24
Importo soggetto a tetto di spesa		23.241,24	23.241,24	

I compensi per la produttività individuale sono finalizzati agli obiettivi previsti nel piano della performance:

- | | |
|---|------------|
| 1. Accertamento tributi | € 1.000,00 |
| 2. Potenziamento raccolta differenziata | € 1.250,00 |
| 3. Cittadino Sicuro | € 750,00 |
| 4. Gestione documentale informatica | € 1.000,00 |

Allegato C

Criteria e modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

SOMMARIO

ART. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.....	21
ART. 2 PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI	21
ART. 3 POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE	21
ART. 4 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE	22
ART. 5 CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	23
ART. 6 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.....	24
ART. 7 VALUTAZIONE.....	24
ALLEGATO B SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT B. E C	26
ALLEGATO C SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT D	27

PREMESSE

La finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valutazione e valorizzazione del personale in servizio secondo determinati indicatori, nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;

L'art.17 del D.lgs. 150/09 prevede che gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa siano informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi;

L'art. 23, comma 2, D.lgs. 150/09 sancisce l'obbligo di assegnare le P.E.O. sulla base di procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;

La norma sopra citata è un precetto giuridico per la regolamentazione e l'attribuzione delle P.E.O. ai lavoratori del pubblico impiego, in quanto a tale principio gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del medesimo D.Lgs.n.150/2009 ed in mancanza di adeguamento, trovano applicazione diretta e completa le citate disposizioni del D.lgs. n.150/2009;

L' art. 52, comma 1 bis d.lgs. 165/01 ugualmente prevede che le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito, esclusivamente nei confronti di una quota ridotta di personale;

Il parere ARAN 399-5F4 prevede che l'attivazione delle selezioni per le progressioni economiche orizzontali, per evidenti e semplici ragioni di trasparenza e correttezza dei comportamenti, deve essere sempre portata a conoscenza di tutti i lavoratori preventivamente, in modo da consentire agli stessi, in partenza, uguali possibilità di partecipazione e l'adozione dei comportamenti ritenuti più opportuni ai fini della valutazione;

Il parere della Ragioneria Generale dello Stato n. 17635/2014, prevede che "Il processo che conduce al riconoscimento individuale di attribuzione di una progressione economica a carattere orizzontale (sinteticamente identificabile in 1. Verifica della disponibilità di risorse all'uopo destinate, vincolate o meno; 2. contratto integrativo; 3. Certificazione da parte dell'organo di controllo; 4. emanazione del bando che consenta ex ante ai dipendenti la partecipazione alla selezione in base ai principi di selettività di cui al TIT. III del D.lgs. 150/09; 5. approvazione della graduatoria e assegnazione della progressione economica ai dipendenti risultati vincitori) va incardinato in una *consecutio temporis* stringente di cui unicamente la fase conclusiva, nel rispetto del principio di non retrodatazione, si traduce nel diritto al riconoscimento del titolo acquisito";

Art. 1
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati con la metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo, al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, 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:
 - per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7 e dalla posizione D3 alla posizione D7.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009.

Art. 2
PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate **annualmente** previa quantificazione, in sede di contrattazione, della parte di risorse stabili da destinare per l'anno di competenza, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31/12 dell'anno precedente, i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica, che avverrà con la firma del verbale di approvazione della graduatoria della selezione effettuata.
2. Per l'anno 2018 i **relativi benefici avranno decorrenza dal 22 maggio 2018.**

Art. 3
POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. In sede di contrattazione viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto, nell'ambito della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

2. Le posizioni economiche saranno attribuite a una quota limitata di dipendenti, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente e nei limiti delle risorse a ciò destinate nel fondo per le risorse decentrate (parte stabile).

4. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4

REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore, nei limiti percentuali e di risorse previsti dal comma 1 del precedente articolo 4, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato inquadrati nella rispettiva posizione giuridica da almeno due anni (24 mesi) alla data del 1° gennaio dell'anno di presentazione della domanda.

E' considerata anche la eventuale anzianità acquisita in altri enti del comparto.

2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, **non considerando** ai fini del computo come periodi di mancata presenza, i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali
- astensione obbligatoria per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

4. **Entro 30 giorni** successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo ovvero del presente accordo, il Segretario Generale provvede, con propria determinazione, all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, approvando il relativo avviso, che sarà pubblicato sul sito istituzionale per 30 giorni, nonché affisso in cartaceo alla bacheca per le comunicazioni sindacali. Il personale interessato entro la scadenza dell'avviso presenta all'ufficio personale apposita istanza, come da modello che sarà predisposto dall'ufficio stesso.

4. L'esclusione dalle previste selezioni viene comunicata, con la motivazione, direttamente ai dipendenti interessati, nella sede di lavoro.

Art. 5
CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE

1. I criteri specifici di valutazione sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

A) Esperienza professionale acquisita

Per esperienza professionale acquisita si intende l'anzianità di servizio (l'anzianità minima richiesta), in relazione ai periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale con rapporto di lavoro a tempo sia determinato che indeterminato.

In caso di pari punteggio, verrà preferito il dipendente titolare di maggiore anzianità all'interno dell'ente.

B) Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale (capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area);
- abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità (come dettagliato nell'apposito regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità);
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate;

C) Formazione e aggiornamento professionale

Si fa riferimento alla **formazione acquisita** dal personale dipendente con la frequenza a corsi di formazione o specializzazione per conseguire tecniche e approcci lavorativi che permettano l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi ma **anche all'abilità applicativa di cognizioni apprese a seguito di processi in ambito lavorativo**, per le categorie che in relazione alle mansioni svolte, non hanno possibilità di frequentare corsi formativi con facilità (ad es. centralinisti ed operai).

Per operai e centralinista, il punteggio sarà attribuito in relazione all'abilità applicativa e all'arricchimento professionale, collegati ad oggettive e dimostrabili innovazioni attuate all'ambito lavorativo.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Attestati e patentini di mestiere specifici.
- Iscrizione a specifici albi professionali;

D) Qualità della prestazione e impegno profuso nell'attività svolta

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche sulla base della valutazione della performance):

- **Media delle valutazioni** del biennio precedente; per i dipendenti in servizio presso altri enti nei due anni precedenti, si richiederà all'ente di provenienza la scheda di valutazione individuale.
- La **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di **flessibilità**;
- L'**iniziativa personale** e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

E) Risultati ottenuti

Nei risultati ottenuti si valutano:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

Art. 6

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati all'art. 5 nei limiti dei punteggi come da allegati A, B e C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e scheda di valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. Sono considerati idonei i dipendenti che conseguono un punteggio almeno di **80 punti**. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nei limiti stabiliti dall'art. 3.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7

VALUTAZIONE.

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Nucleo di Valutazione.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

ALLEGATO C1
SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT B. e C non titolari di PO

Dipendente		Cat. Attuale	Cat. PEO
SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O. CATEGORIA B - C non titolari di PO			
CRITERI		Punteggio max	Punteggi o assegnati
1	Esperienza acquisita (anzianità di servizio oltre l'anzianità minima richiesta per la selezione)	10	0
	Fino a 5 anni:	6	
	da 6 a 10 anni:	8	
	oltre 10 anni	10	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale		20	0
2	1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area		0
	Minima	3	
	Buona	5	
	Rilevante	7	
	Elevata	10	
	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza		0
	Minima	3	
	Buona	5	
	Rilevante	7	
	Elevata	10	
Formazione e aggiornamento professionale		10	0
3	1. Formazione acquisita dal personale dipendente con la frequenza a corsi di formazione o specializzazione un punto per ogni corso frequentato nell'ultimo biennio con un massimo di punti	6	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza		
	iscrizione a specifici albi professionali - attestati e patentini di mestiere specifici	1	
	titolo di studio superiore a quello richiesto - es. laurea per C	3	
Qualità della prestazione individuale		40	0
4	Media delle valutazioni del biennio precedente	20	
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;	10	
	Iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	10	
Risultati conseguiti		20	0
5	Resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento)	10	
	Effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.	10	
TOTALE		100	0

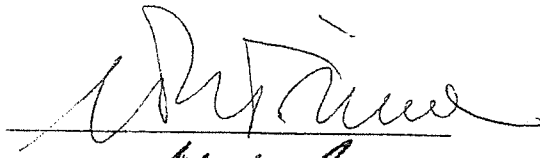
ALLEGATO C2
SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT D

Dipendente		Cat. Attuale	Cat. PEO
Verdi Maria		D1/C1	D2/C2
SCHEDA VALUTAZIONE P.E.O. CATEGORIA C TITOLARI PO - D			
CRITERI		Punteggio max	Punteggio assegnato
1	Esperienza acquisita (anzianità di servizio oltre l'anzianità minima richiesta per la selezione)	5	0
	Fino a 5 anni:	1	
	da 6 a 10 anni:	3	
	oltre 10 anni	5	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale		10	0
2	1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area	5	0
	Minima	1	
	Buona	3	
	Rilevante	4	
	Elevata	5	
	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza	5	0
	Minima	1	
	Buona	3	
	Rilevante	4	
	Elevata	5	
3	Formazione e aggiornamento professionale	15	0
	1. Formazione acquisita dal personale dipendente con la frequenza a corsi di formazione o specializzazione		
	Un punto per ogni corso frequentato nell'ultimo biennio con un massimo di punti	10	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza	3	
	Iscrizione a specifici albi professionali	1	
Attestati e patentini di mestiere specifici	1		
4	Qualità della prestazione individuale	30	0
	Media delle valutazioni del biennio precedente	10	
	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e la partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;	10	
	Iniziativa personale e la capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	15	
5	Risultati conseguiti	40	0
	Resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento)	15	
	Effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.	10	
TOTALE		100	

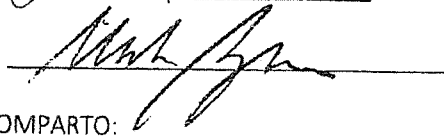
Berlingo, 23 novembre 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

ANTONIO PETRINA – segretario comunale

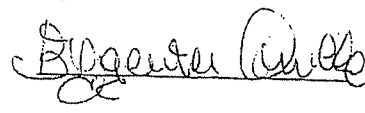


MIRKO PIAZZA – responsabile area finanziaria



I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:

ORNELLA EGGENTER – RAPPRESENTANTE OO.SS. FP-CGIL



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.