

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA 2019

Il giorno 30/12/2019 alle ore 9.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Parrino Federica e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- CGIL FP sig. Pusceddu Dino
- CISL FP Sig.ra Giampapa Alessandra

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria,

- sig. Verghetti Giuseppe

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Fornovo San Giovanni

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Fornovo San Giovanni e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

- 1.L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
- 2.Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
- 3.Le parti concordano che all'inizio di ogni anno verrà predisposto un piano della formazione tramite le esigenze formative che i dipendenti invieranno al Segretario Comunale nell'ambito delle risorse di cui al comma 2 del presente articolo.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.436,93 di cui € 300,00 stanziati per finanziare l'istituto della banca ore. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari.
2. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
3. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2019 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Incarichi di posizione organizzativa

- a) Le parti prendono atto per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.
- b) Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2019, le parti prendono atto che **per l'anno 2019 e 2020** non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
- c) Il Comune di Fornovo San Giovanni è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.
- d) I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
- e) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti ad ogni obiettivo gestionale assegnato alle diverse posizioni organizzative;
- f) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singola posizione organizzativa;
- g) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della

retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa;

- h) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi assegnati effettuata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.

6. Le parti prendono atto che a seguito della riduzione del numero delle posizioni organizzative il fondo stesso è ridotto, per il solo anno 2019, ad una somma pari ad Euro 4.012,13.

Art. 6

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti :

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2019);
- indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2019);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2019);
- indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2019);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2019);
- compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2019);
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2019)

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

5. Di tale quota il 50% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 50% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

6. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota almeno pari al 30,00% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2019.

7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo

dell'anno successivo.

8. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

9. I 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), costituiscono anche essi economie di bilancio.

10. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

11. Le parti si riservano di modificare annualmente gli istituti normativi ed economici presenti nel CCDI sottoscritto su richiesta di una delle parti.

12. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2019, costituiscono, una percentuale pari al 5,94 % del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), pari ad Euro 2.530,00.

2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Espletamento di attività esposta a rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
	0	1 euro	2 euro	3 euro

Espletamento di attività disagiata secondo la graduazione del comma 8.

Espletamento di maneggio valori secondo i seguenti indici:

Maneggio valori	Euro 0 – 100 €	Euro 101- 1000 €	Euro 1001 -5000
	1 euro	2 euro	3 euro

5. L'indice di rischio viene indicato dal RSPP di concerto con il RLS. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

6. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Nel caso di nomina di sub-agenti e di mancanza di sottoconti, la media giornaliera è calcolata dividendo l'importo del conto dell'agente contabile per il numero dei sub-agenti, comprensivo dell'agente contabile, se non è posizione organizzativa. Per la Polizia locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.

7. La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale di dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

8. Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata dal Responsabile del Servizio con apposita Determinazione:

	euro
a) nessuna condizione di disagio;	0
b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;	1
c) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;	1
d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico;	1
e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana;	1
f) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della	1

prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;

9. Per determinare il valore dell'indennità si procede a sommare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato. Se tale valore risultante è inferiore a 1 euro non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti.

10. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, annualmente. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Non è prevista l'istituzione del servizio di reperibilità e turnazione.

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2019, una percentuale pari al 34,84 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), pari ad Euro 14.839,65 €

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2019. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

1. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

AREA	CATEGORIA	INDENNITA RESPONSABILITA
DEMOGRAFICA	D	€ 2.500,00
DEMOGRAFICA	C	€ 2.083,25
TRIBUTI	C	€ 2.012,40
TRIBUTI	B3	€ 1.164,00
GESTIONE DEL TERRITORIO	C	€ 2.340,00
AFFARI GENERALI	B3	€ 1.200,00
AFFARI GENERALI	C	€ 2.340,00
AFFARI GENERALI	B3	€ 1.200,00

L'importo è rapportato alla percentuale del part time, è decurtato nel solo caso di

assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

2. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
3. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
4. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2019 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 1,64 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), pari ad Euro 700,00.
5. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2019.
6. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2019.
7. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità MASSIMA
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350.00
b) Ufficiale elettorale	€ 0,00
c) Responsabile di tributi	€ 0,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0,00
e) Formatore professionale	€ 0,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 0,00
g) Ufficiale giudiziario	€ 0,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00

8. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale.
9. 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
10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i

primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

12. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

13. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

14. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

Art. 11

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2019, una percentuale pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro.
3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 0 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art. 13 del CCNL 22.1.2004.
4. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2019, è destinata una percentuale pari al 3,17 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad euro 1.350,00. Per l'anno 2020 verrà prevista una somma

sufficiente ad almeno una progressione economica della Categoria D.

2. Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2019;
- c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2019 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale.

4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2019, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
- d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.

5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 24 mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei 24 mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.

6. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.

7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il

punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.

8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.

Le progressioni avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2019 e verrà verificato in tale data il possesso dei suddetti requisiti. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale

Art. 13

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

1. 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, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2019.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche e ai compensi professionali dovuti all'avvocatura verrà regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Art. 14

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP, per un importo di 6.100,00 pari all'14,32%.
2. Si prende atto che, con le risorse del precedente comma vengono finanziati i seguenti progetti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Risorse	n. persone coinvolte
Servizio di pronta disponibilità	Tutti gli uffici	Euro 200,00	8
Progetto Mensa	Area gestione del Territorio/Area Affari Generali	Euro 3.000,00	4
Controllo Tari anno 2014/2015	Area finanziaria	Euro 1.400,00	2
Preparazione subentro	Area Demografica	Euro 1.500,00	2

3. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
4. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

Art. 15

Piani di Razionalizzazione della spesa

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011. Le risorse destinate a tale istituto sono pari al 11,50 % delle risorse complessive.
2. Per l'anno 2019 è stato previsto un piano di razionalizzazione della spesa relativo all'internalizzazione del servizio IMU per risparmio totale di Euro 10.000,00 di cui massimo il 50% è destinato alla corresponsione di un incentivo al personale pari ad Euro 4.900,00.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati. Tale risparmio dovrà essere accertato a consuntivo da parte del revisore dei conti e solo a seguito di tale verifica potrà essere assegnata al personale una quota non superiore al 50% dei risparmi realmente conseguiti.
4. Le risorse sono distribuite al personale che ha partecipato al progetto di cui al comma 2 secondo l'effettiva partecipazione in quote definite dal Responsabile di settore a seguito di apposita relazione. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 16

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2019 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 20,54 % di tali risorse, pari ad euro 8.750,90.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2019 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2019 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.

6. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2019.
7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a 164,08 euro ed individuale pari a 164,08 euro.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio dell'anno di attribuzione partendo dal dipendente più presente in servizio;
 - d) in caso di ulteriore parità decide la conferenza dei responsabili di servizio.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2019 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance pari ad euro 8.586,82.
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

- le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
 - per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
 12. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.
 13. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
 14. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
 15. per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
 16. prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
 17. per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
 18. la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del

dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

19. 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 rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
20. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 17

Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2019.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2019 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art. 18

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Si conferma la disciplina dell'art. 17 del CCDI sottoscritto in data 27.11.2017 (ticket).
4. Le risorse relative agli arretrati dello 0,2% del Monte Salari 2001 sono congelate e non vengono riportate nel prospetto di liquidazione del fondo. A seguito di un loro sblocco saranno distribuite secondo le modalità previste dall'art. 16 del presente CCDI.

Fornovo San Giovanni, lì 30 dicembre 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Allegato A
Scheda di riparto delle risorse

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	10,08%	4.293,41 €
Compenso per erogazione della performance organizzativa	10,08%	4.293,41 €
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,39%	164,08 €
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	3,17%	1.350,00 €
Indennità di turno	0,00%	- €
Indennità di reperibilità.	0,00%	- €
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0,00%	- €
Indennità per particolari condizioni di lavoro	5,94%	2.530,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	34,84%	14.839,65 €
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	1,64%	700,00 €
Indennità per il servizio esterno personale PL	0,00%	- €
Indennità di funzione personale PL	0,00%	- €
Indennità funzionari ex 8 ^a qualifica funzionale	0,00%	- €
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0,00%	- €
Risorse destinate ai messi notificatori	0,00%	- €
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	8,04%	3.426,00 €
Progetti specifici finanziati	14,32%	6.100,00 €
Progetti per la Polizia Locale	0,00%	- €
Piani di razionalizzazione della spesa	11,50%	4.900,00 €
TOTALE	100,00%	45.744,14 €