CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021 DEL COMUNE DI GUAMAGGIORE

Suhun M

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI E VIGENZA

Art. 1

Finalità e principi

- 1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità, di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
- 2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
- 3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella <u>Legge n. 300/1970</u>, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del <u>D.Lgs. n. 165/2001</u>, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, edelle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

- 1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal 1 gennaio 2019. Le sue clausole, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
- 2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

Esso si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o

They 1 0

utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro ealtre forme di lavoro flessibile. 1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

- 3. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
- 4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
- 5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. La richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
- 6. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva fin dall'inizio della vigenza.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 3

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale (cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti).La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte degli organi

Jul 2

preposti in base alle previsioni definite nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 4

Premio correlato alla performance organizzativa

- 1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG (ove adottato) o nel Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
- 2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del competente Responsabile di Area.

Art. 5

Premio correlato alla performance individuale

- 1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 6, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG (ove adottato) o nel Piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
- 2. Almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 con esclusione delle lettere c) f) g) è destinato al finanziamento della performance individuale.
- 3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 4. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per ciascun anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
- 5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il premio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 6

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

- 1. I compensi legati alla performance individuale di cui al precedente articolo 5 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 10% dei dipendenti che hanno raggiunto il punteggio più alto una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti di cui al precedente articolo. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 5.
- 2. Le risorse destinate alla maggiorazione di cui al comma precedente sono contenute all'interno del budget destinato a remunerare i premi correlati alla performance e devono essere calcolate dopo aver proceduto al calcolo "virtuale" del premio destinato a ciascun dipendente e sottratte prima di procedere al calcolo "effettivo" del premio spettante a ciascuno.

Si procederà pertanto nel seguente modo:

- 1° fase: calcolo dei premi attribuibili in base alle valutazioni ottenute da ciascun dipendente;
- 2º fase: calcolo del premio medio attribuibile senza distinzione in base alla categoria di appartenenza;
- 3° fase: calcolo del 30% del premio medio per il numero di aventi diritto alla maggiorazione e sottrazione della somma totale così ottenuta dal budget totale a disposizione per finanziare i premi di produttività;
- 4° fase: ricalcolo dei premi spettanti a ciascun dipendente.

CAPO III

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art 7

Principi generali

- 1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni che l'attività lavorativa svolta deve presentare perché vengano erogati i compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2. Tutte le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono pertanto in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
- 3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
- 4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area di riferimento.
- 5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per peculiari aspetti negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
- 7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è attestato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
- 8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 8

Indennità per le condizioni di lavoro

- 1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischio e/o implicanti il maneggio di valori.
- 2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in $\in 1$ (uno).
- 3. Per attività disagiate si intendono quelle attività del tutto peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Deve trattarsi pertanto di una condizione ravvisabile in un numero limitato di potenziali beneficiari.

- 4. Costituiscono ipotesi di attività disagiate le prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. L'attività deve in ogni caso essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni
- 5. Per attività rischiose si intendono quelle che comportano:
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisici.
- 6. Le parti concordano che l'indennità di cui sopra decorrerà dal 1.1.2020 in caso di correlazione al maneggio valori.
- I Responsabili di Area attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 9

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- 1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, che non sia titolare di posizioni organizzative, si intendono gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo) che implicano specifiche responsabilità. Non possono pertanto essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
- 2. L'assegnazione da parte del Responsabili di Area, con provvedimento scritto e comunicato al Responsabile dell'Area Finanziaria, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Area per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse.	Euro 200,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Responsabile, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 3) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.	Euro 500,00 se riferita al possesso di 3 requisiti Euro 400,00 se riferita al possesso di 2 requisiti Euro 300,00 se riferita al possesso di 1 requisiti

- 4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
- 5. Le parti prendono atto che le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono soggette a riduzione in sede di contratto decentrato economico annuale ove ciò si renda necessario per rispettare il limite minimo di risorse da destinare alla performance individuale così come indicato (cfr. art. 5, comma 2, del presente contratto).
- 6. Il Responsabile dell'Area Finanziaria provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali allegati o richiamati di attribuzione di responsabilità.

Art. 10

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

- 1. Le indennità previste dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 sono destinate a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, che non sia titolare di posizioni organizzative, a cui con atto formale dell'organo di governo o di gestione a seconda delle competenze stabilite per legge siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
 - 2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1e dei relativi importi deve essere comunque effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.
 - 3. I compensi per le funzioni di cui al comma uno vengo indicati nella misura massima di euro 350,00, detta misura verrà di anno in anno stabilita in sede di contratto decentrato economico.
 - 4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente, oppure svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 9, potrà ricevere soltanto il compenso più alto tra quelli cui può aspirare.
 - 5. Le parti prendono atto che le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono soggette a riduzione in sede di contratto decentrato economico annuale ove ciò si renda necessario per rispettare il limite minimo di risorse da destinare alla performance individuale così come indicato (cfr. art. 5, comma 2, del presente contratto).
 - 6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

7. Il Responsabile dell'Area Finanziaria provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 11

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

- 1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzative (da ora solo P.O.).
- 2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. così come stabilito dalla deliberazione di GM n. 40 del 27.5.2019.
- 3. La retribuzione di risultato cui ciascuna P.O. può aspirare è correlata alla graduazione attribuita alla posizione organizzativa ed è calcolata ripartendo il budget messo a disposizione dall'Amministrazione in proporzione al punteggio ottenuto.

Art. 12

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta nel caso di attribuzione di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, compresa la incentivazione delle funzioni tecniche nelle seguenti percentuali:

Compenso professionale	Taglio della retribuzione di risultato
Da euro 5.000,00 a 15.000,00	20%
Oltre euro 15.000,00	50%

2. I relativi risparmi diventano economie di bilancio.

CAPO IV

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14

Integrazione della disciplina per la reperibilità

- 1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro.
- 2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte.

Art. 15

La flessibilità oraria

- 1. La fascia oraria di flessibilità in entrata ed in uscita, valida per tutti i dipendenti, prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di 60 minuti, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile dell'Area.
- 2.I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità ulteriore da concordare con il Responsabile di Area, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.
- 3. Sia nelle ipotesi del comma 1 sia in quelle del comma 2 deve essere garantita la presenza in ufficio durante l'orario di ricevimento del pubblico. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al Responsabile dell'Area Finanziaria.

Art. 16

La Banca delle Ore

- 1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
- 2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

CAPO V COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGEI

Art. 17

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

- 1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.
- 2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile del procedimento, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.

Art. 18

Piani di razionalizzazione e risparmio

- 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.
- 2. Nella ripartizione di tali risorse una parte è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai Responsabili di Area.
- 3. La quantificazione delle somme è rimessa al contratto decentrato economico annuale.
- 4. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
- 5. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

CAPO VI

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 19

Le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%, le frazioni inferiori all'unità vengono arrotondate all'unità superiore.

- 2. La loro decorrenza è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.
- 3. Di norma entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti interessati, compreso il personale distaccato o comandato nel quale vengono indicate le progressioni economiche assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
- 4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. Punti 70 risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure; il punteggio verrà attribuito in base alla media semplice delle valutazioni ottenute nel triennio.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle sole valutazioni disponibili nel periodo di riferimento.

- Punti 20: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
- c. Punti 10: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:

Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

- 5. A parità di punteggio è data precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
- 6. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi, al 31 dicembre dell'anno precedente quello nel quale viene approvato il contratto decentrato che prevede l'attivazione delle progressioni economiche.
- 7. Alle progressioni orizzontali possono partecipare i dipendenti che alla data di stipula del contratto decentrato che ne prevede l'attivazione sono in servizio.

- 8. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione all'Albo pretorio on line.
- 9. Le graduatorie divengono definitive dopo 5 giorni dalla loro pubblicazione in assenza di istanze di riesame. Entro il medesimo termine gli interessati possono presentare istanza di riesame al Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi quest'ultimo provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria rendendola definitiva.
- 10. I titolari di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti; per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

CAPO VII IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Art. 20

Integrazione della parte variabile del fondo

- 1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
- 2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3 e ss e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa con atto della Giunta comunale una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo.

Art. 21

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

- 1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
- 2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
- 3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di ottobre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 10 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

CAPO VIII NORME FINALI

Art. 22

Norme finali

- 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. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
- Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
- 4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Guamaggiore, 13.12.2019

Segretario Comunale - Marcella Tropia

Responsabile Area Tecnica - Piero Angelo Littera

Responsabile Area Finanziaria - Antonio Simbula

Federica Anolfo - RSU tederica Uno Cho