

ORIGINALE

**COMUNE DI GAGGIO MONTANO**  
Città Metropolitana di Bologna

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE  
PARTE ECONOMICA  
2020**

**ORIGINALE**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE PARTE ECONOMICA 2020**

A seguito dell'incontro avvenuto in data 11/12/2020 con sottoscrizione della preintesa :

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Nasci Piera – Segretario Comunale;
- Palmieri Loretta – Resp. Serv. Finanziario;
- Lazzari Patrizia – Resp. Serv. Polizia Locale;
- Sonori Maurizio – Responsabile Serv. Tecnico;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- Vannucci Valerio;
- Messina Giuseppe;
- Zaccanti Stefano;

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

- C.G.I.L. – FP: Marica Prandini
- C.I.S.L. – FP: Curcio Vincenzo

le parti in data odierna 23/12/2020, dopo autorizzazione da parte dell'Amministrazione alla firma definitiva, hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di parte economica 2020 .

## **INDICE**

### **Titolo I FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

- Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**
- Art. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO**
- Art. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI**

### **Titolo II LE RISORSE DECENTRATE**

- Art. 4 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**
- Art. 5 - STRUMENTI DI PREMIALITA'**
- Art. 6 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

### **Titolo III FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'**

- Art. 7 - PRINCIPI GENERALI**
- Art. 8 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (ART.70-BIS CCNL 21 MAGGIO 2018)**
- Art. 9- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56 – QUINQUIES CCNL 21 MAGGIO 2018)**
- Art. 10 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70–QUINQUIES – COMMA 1 - CCNL 21 MAGGIO 2018)**
- Art. 11 - INDENNITA' PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70-QUINQUIES – COMMA 2 – CCNL 21 MAGGIO 2018)**
- Art. 12 - TURNAZIONI (ART 23 CCNL 21 MAGGIO 2018)**
- Art. 13 - TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24 – COMMA 1 – CCNL 24 SETTEMBRE 2000)**

### **TITOLI IV COMPENSI INCENTIVANTI**

- Art. 14 - COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER CCNL 21 MAGGIO 2018)**
- Art. 15 - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE (ART. 68 – COMMA 2 – LETT. G. – CCNL 21 MAGGIO 2018)**
- Art. 16 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**
- Art. 17 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69 CCNL 21 MAGGIO 2018)**
- Art. 18 - LAVORO STRAORDINARIO**

### **TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

- Art. 19 - DISPOSIZIONI FINALI**

**ORIGINALE**

**Titolo I**  
**FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

**Art. 1**  
**CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo alla parte economica anno 2020, pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziate con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, debba avvenire di norma entro **il mese di aprile di ciascun anno**.
5. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. *Le parti si riservano la revisione e/o integrazione, qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardano gli istituti disciplinati con il presente CCDI.*

**Art. 2**  
**MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
  - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
  - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
  - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
  - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
  - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;

## **ORIGINALE**

d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

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

6. Le parti convengono che in caso di mobilità di personale in ingresso ed in uscita dall'Ente venga fornita informazione alla parte sindacale.

### **Art. 3**

#### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire contestualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**Titolo II**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**Art. 4**  
**QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad es. art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

**Art. 5**  
**STRUMENTI DI PREMIALITA'**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel periodo di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018;
  - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21 maggio 2018, saranno previste in modo selettivo secondo i criteri e modalità meglio definite dell'allegato A ;
  - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lett. a) e c) del CCNL 21 maggio 2018.

**Art. 6**

**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZARIE.**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amm.ne, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**ORIGINALE**

**Titolo III**  
**FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E**  
**CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'**

**Art. 7**  
**PRINCIPI GENERALI**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute sono in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazione ad orario ridotto;
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo, è di esclusiva competenza del Responsabile P.O.;
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi non è riconosciuta per ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado responsabilità;
5. 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,
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile P.O.;
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate;

**Art. 8**  
**INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL)**

1. 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, secondo le seguenti misure:

Espletamento di attività esposta a rischio: Euro 3,00 al giorno;  
Espletamento di maneggio valori : Euro 1,00 per importi fino 3.000,00 Euro annui;  
Euro 1,50 per importi da Euro 3.000,00 ad Euro 6.000,00 annui;  
Euro 2,00 per importi superiori ad Euro 6.001,00 annui.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.
4. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità massima sarà di Euro 3,00 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività con completamento dell'orario giornaliero di servizio.



## **ORIGINALE**

5. I profili beneficiari di tali indennità sono i seguenti:

1) Indennità per condizioni disagiate e rischiose a n. 6 figure di Collaboratore/Esecutore tecnico (cantonieri) per € 3 giornalieri da calcolarsi per le giornate di effettiva presenza in servizio.

Il servizio riguarda le attività specifiche delle figure di cat. B destinate ai servizi manutentivi esterni.

2)Viene altresì destinata una indennità di € 3 al giorno per la disponibilità telefonica ( reperibilità telefonica ) quantificata per 365 giorni/anno per una unità sempre attiva con interscambio fra 4 figure. Il conteggio della spesa complessiva è calcolato su n.3 figure escludendo il periodo di reperibilità telefonica del responsabile di servizio. La liquidazione sarà quantificata a consuntivo dal Responsabile del servizio tecnico .

3) Indennità di maneggio valori : si concorda di riconoscere agli addetti dei servizi demografici, alla addetta al servizio scuola e agli agenti di P.m. per l'effettivo maneggio valori una indennità giornaliera rapportata alle somme gestite . La quantificazione dell'indennità spettante verrà effettuata a consuntivo con corresponsione annuale .

### **Art. 9**

#### **INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**

**(ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro).

3. L'importo dell'indennità è fissata in Euro 4,00 giornalieri commisurati alle giornate di effettivo servizio esterno.

### **Art. 10**

#### **INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

**(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Viene previsto uno specifico compenso annuo di € 1.000,00 finalizzato a compensare la responsabilità dell'economista comunale ;

2. Tale compenso è erogato dal responsabile competente a consuntivo ed in proporzione alla eventuale durata infrannuale dell'incarico.

3. In presenza di mutate condizioni o processi organizzativi interni all'Ente la suddetta indennità potrà essere oggetto di revisione annuale in sede di contrattazione decentrata dei fondi per il trattamento accessorio.

**ORIGINALE**

**Art. 11**  
**INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**  
**(ART. 70-QUINQUIES, C. 2, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. L'indennità è prevista nell'importo di Euro 350,00 annui lordi complessivi e compete al personale dell'Ente che riveste lo specifico ruolo di responsabile di stato civile, anagrafe ed elettorale
2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente.

**Art. 12**  
**TURNAZIONI**  
**(ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.
3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

<b>Servizio</b>	<b>Numero di addetti</b>	<b>Categoria</b>
Polizia Municipale	3	C

**Art. 13**  
**TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO**  
**(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)**

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

**ORIGINALE**

**TITOLI V**  
**Compensi incentivanti**

**Art. 14**  
**COMPENSI ISTAT**  
**(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

**Art. 15**  
**TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**  
**ART. 68. C.2, LETTERA G. CCNL 21 MAGGIO 2018**

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

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

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21 maggio 2018.

3. Tali incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato anche ai titolari di P.O. nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Reg.ti Com.li, con atto del Responsabile PO del Servizio competente. Per le PO vi provvede il Segretario Comunale.

**Art. 16**  
**PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

1. Quanto residua delle risorse decentrate stabili art. 67 c. 1 e 2 CCNL 21 maggio 2018 a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali e alle varie indennità di cui ai precedenti articoli, salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiore spese di cui ai precedenti articoli ed ad eventuali economie derivanti dall'anno precedente, è destinato ai premi correlati alla performance individuale .

2. La performance organizzativa o collettiva riguarda le attività previste dal piano delle performance e per cui sono stanziati apposite risorse integrative variabili ai sensi dell'art. 67 c.5 lett. b) CCNL 21.05.2018.

## **ORIGINALE**

3. Una quota del 30% delle risorse variabili soggette a limite è destinata ai premi correlati alla performance individuale in applicazione dell'art 68 comma 3 CCNL 21.05.2018.

4. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente .

Il compenso in esame viene erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata al periodo effettivamente lavorato ai dipendenti che abbiano reso una prestazione lavorativa.

Nella valutazione non sono considerati eventuali periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, periodi continuativi di malattia superiori a 10 giorni (tranne salvavita), permessi amm.ri ed aspettative .

In caso di personale a tempo determinato o cessato in corso d'anno la quota di produttività individuale sarà rapportata al periodo di permanenza in servizio calcolato in giorni (365esimi).

In caso di personale a part-time il premio correlato alla performance individuale sarà rapportato alle ore previste dal contratto di lavoro sottoscritto.

Può accedere al premio correlato alla performance anche il personale a tempo determinato che abbia prestato servizio continuativo per almeno 6 mesi.

Per il personale cessato in corso d'anno la presenza minima in servizio necessaria per la valutazione è di almeno mesi 4.

### **Art. 17**

#### **DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Ai sensi della vigente normativa , una quota pari al 30% della media dei compensi di produttività individuale , viene destinata al 30% ( arrotondato all'unità inferiore ) del personale che ha ottenuto la migliore valutazione .

### **Art. 18**

#### **LAVORO STRAORDINARIO**

1. L'importo è confermato in **€ 7.205,72** da distribuirsi sulla base delle effettive prestazioni rese da ogni singolo dipendente
2. L'eventuale economia andrà ad alimentare le risorse variabili del fondo dell'anno successivo e sarà distribuita tra tutti i dipendenti sulla base delle valutazioni individuali .

**ORIGINALE**

**TITOLO V**  
**Norme finali e transitorie**

**Art. 19**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

- 1.** Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
- 2.** In relazione alle materie ed agli istituti non disciplinati dal presente CCDI si rimanda alla normativa vigente ed ai regolamenti di organizzazione dell'Ente.
- 3.** Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

**ORIGINALE**

**ALLEGATO A**

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

### **1. Disposizioni generali**

Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PEO) sono disciplinate dalla regolamentazione prevista nel CCDI territoriale 2019/2021 che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

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

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

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PEO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, comma 1 e 2 del CCNL.

### **2. Requisiti di partecipazione**

Si rimanda a quanto previsto dal Contratto collettivo decentrato integrativo territoriale 2019/2021 Capo VII articolo 20 con l'unica variazione dell'adeguamento a 2 anni della permanenza minima nella categoria economica al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione .

### **3. Procedimento**

Si rimanda a quanto previsto dal Contratto collettivo decentrato integrativo territoriale 2019/2021 Capo VII articolo 20

La progressione avrà decorrenza in data non anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.

**ORIGINALE**

**PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE Parte Economica 2020**

**Titolo I  
DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE**

**Art. 1 - AMMONTARE DELLE RISORSE DECENTRATE**

**Art. 2 - INDENNITA'**

**Art. 3 – PROGRESSIONI ECONOMICHE**

**Art. 4 - ALTRI COMPENSI**

**Art. 5 - PERFORMANCE**

**TITOLO I**  
**DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE**

**Art. 1**  
**AMMONTARE DELLE RISORSE DECENTRATE**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 è stato costituito nel modo seguente:

Da risorse stabili (det. Serv. Finan. 81 del 09/04/2020)	€	77.989,27
Da risorse variabili non soggetto a vincolo:		
a) incentivi tecnici D.Lgs. 50/2016	€	15.475,00
b) economia fondo straordinario anno precedente	€	5.534,61
c) economia fondo progressioni non utilizzato anno precedente	€	1.500,00
d) Incentivo Imu-Tari art. 1 c.1901 L. 145/2018	€	3.730,00
e) Compensi Istat art. 70-ter 21.05.2018	€	1.500,00
Da risorse variabili soggette a vincolo ( Delibera G.m. ):		
a) Performance collettiva	€	18.949,54
b) Recupero Ici art. 59 D.lgs 446/97	€	100,00
 totale	 €	 124.778,42

2. Dall'ammontare del fondo vengono prioritariamente detratte ai sensi dell'art. 68 comma 1 ccnl 21.05.2018 le somme destinate al pagamento dei seguenti istituti:

a) progressioni orizzontali interno categoria	€	40.586,39
b) indennità di comparto	€	11.634,84
totale	€	52.221,23

**Art. 2**  
**INDENNITA'**

1. Al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 70 bis ccnl 21.05.2018 (condizioni di lavoro) si destina la somma di € 6.770,00

2. Al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 56 quinquies ccnl 21.05.2018 (Servizio esterno PM) si destina la somma di € 1.400,00.

3. Al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 70 quinquies comma 1 e comma 2 ccnl 21.05.2018 (particolari responsabilità) si destina la somma di € 1.350,00.

4. Al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 23 ccnl 21.05.2018 (indennità di turno) si destina la somma di € 5.200,00

5. Al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 24 comma 1 ccnl 21.05.2018 (maggiorazione festiva) si destina la somma di € 2.000,00.



**Art. 3**  
**PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. Al pagamento dell'indennità prevista dall'art. 16 ccnl 21.05.2018 ( nuove progressioni economiche) si destina la somma di **€ 3.000,00**
2. Le risorse destinate alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) per l'anno 2020 sono previste nella quota limite complessiva di 3,000 euro.
3. Potranno partecipare i dipendenti che hanno maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alle i requisiti così come previsto dal contratto collettivo decentrato 2019-2021.
4. Al fine della quantificazione del numero di progressioni effettivamente attivabili, verranno definiti i budget assegnati per categoria (con accorpamento delle categoria A+B) i quali costituiranno il limite massimo utilizzabile. Tali budget sono destinati in percentuale (%) alle singole categorie o raggruppamento di categorie, in rapporto alla popolosità della categoria stessa, e ripartite così come segue:

5.

<b>CATEGORIE</b>	<b>%</b>	<b>BUDGET</b>
<b>A+B</b>	<b>30</b>	<b>900 euro</b>
<b>C</b>	<b>55</b>	<b>1650 euro</b>
<b>D</b>	<b>15</b>	<b>450 euro</b>
		<b>3000 euro</b>

6. Tali Budget verranno gradualmente ridotti in base allo scorrimento delle graduatorie di ciascuna categoria o raggruppamento di categorie.
7. Le graduatorie verranno redatte in base alla media delle schede di valutazione dell'ultimo triennio (2017-2018-2019) e ordinate in ordine decrescente.
8. In caso di parità di punteggio all'interno della medesima graduatoria avrà diritto alla progressione il dipendente che avrà quoziente maggiore dato dal rapporto tra anzianità di servizio e numero di progressioni effettuate; in caso di ulteriore parità la progressione viene attribuita in base alla maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, in caso di ulteriore parità, sulla base della maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, in caso di ulteriore parità in base alla maggiore età anagrafica.
9. Gli eventuali singoli resti non utilizzati da ciascuna categoria o raggruppamento di categorie, qualora insufficienti a finanziare una ulteriore PEO, saranno raggruppati e costituiranno il nuovo budget che verrà destinato progressivamente in ordine decrescente a partire dalla categoria più popolosa e utilizzato per finanziare ulteriori progressioni.
10. Eventuali resti non utilizzati resteranno a disposizione del fondo e verranno destinati nell'ambito della relativa contrattazione annuale.

**Art. 4**  
**ALTRI COMPENSI**

1. Al pagamento dei compensi derivanti dall'applicazione della norma di cui al D.Lg.s. n. 50/2016 si destina la somma **di € 15.475,00**.
2. Al pagamento dell'incentivo Imu-Tari art. 1 c.1901 L .145/2018 **€ 3.730,00**

## ORIGINALE

3. Al pagamento del recupero Ici art. 59 D.lgs 446/97 € 100,00
4. Al pagamento dei compensi Istat art. 70-ter CCNL 21.05.2018 € 1.500,00

### Art. 5 PERFORMANCE

1. La restante somma destinata al pagamento della performance : € 18.949,54 a performance collettiva , € 13.082,65 a performance individuale.

Gaggio Montano lì 23/12/2020

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

Nasci Piera – Segretario Comunale \_\_\_\_\_

Palmieri Loretta – Resp. Serv. Finanziario \_\_\_\_\_

Lazzari Patrizia – Resp. Serv. Polizia Locale \_\_\_\_\_

Sonori Maurizio – Responsabile Serv. Tecnico \_\_\_\_\_

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

Vannucci Valerio \_\_\_\_\_

Messina Giuseppe \_\_\_\_\_

Zaccanti Stefano \_\_\_\_\_

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

C.G.I.L. – FP: Marica Prandini \_\_\_\_\_

C.I.S.L. – FP: Curcio Vincenzo \_\_\_\_\_