

UTI SILE E MEDUNA
Unione Territoriale Intercomunale "Sile e Meduna"
Azzano Decimo – Chions – Fiume Veneto

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE

Ai sensi dell'art. 40 del C.C.R.L. del 15/10/2018

U.T.I. SILE E MEDUNA
COMUNE DI AZZANO DECIMO
COMUNE DI CHIONS
COMUNE DI FIUME VENETO



Pag. 1 a 14

Il giorno 23.12.2019, alle ore 8:30, presso la sala della Giunta comunale del comune di Azzano Decimo, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale con la presenza dei signori:

a) per la Parte Pubblica:

Presidente:

dott. Massimo Pedron – Segretario comune di Azzano Decimo, comune di Chions e UTI Sile e Meduna

Componenti:

dott.ssa Cristiana Rigo – Segretario comune Fiume Veneto

b) Per la parte Sindacale:

MUNNO Luca Pio CGIL F.P. - F.V.G.

MONTALBANO Salvatore CISL F.P. – F.V.G.

ROBOTTI Riccardo CISAL EE.LL.

DAL BEN Antonello CISAL EE.LL.

BOTTER Clara RSU UTI

BONADIO Andrea RSU Azzano Decimo

ROSSETTO Paola RSU Azzano Decimo

SAVIAN Laura RSU Azzano Decimo

CADAMURO Rita RSU Azzano Decimo

MASSARUTTO Ezio RSU Azzano Decimo

CASTELLETTO Golfredo RSU Chions

SANTIN Gian Luca RSU Chions

DIOLOSA' Gianluca RSU Fiume Veneto

STARNONI Simone RSU Fiume Veneto

Al termine della riunione le parti hanno concordato e sottoscritto il seguente Contratto Decentrato Integrativo Territoriale ai sensi dell'art. 40 del C.C.R.L. del 15.10.2018.

SOMMARIO

TITOLO 1. DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 Quadro normativo, contrattuale e finalità.....	4
Art. 2 Campo di applicazione.....	4
Art. 3 Durata.....	4
Art. 4 Relazioni sindacali, clausole di raffreddamento e interpretazione autentica.....	4
Art. 5 Servizi pubblici essenziali.....	4
TITOLO 2. FONDO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA.....	6
Art. 6 Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo.....	6
Art. 7 Quantificazione delle risorse decentrate.....	6
Art. 8 Utilizzo delle risorse stabili e variabili.....	6
TITOLO 3. DISCIPLINA DELLE INDENNITA'.....	7
Art. 9 Principi generali.....	7
Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2 lett. e), CCRL 01.08.2002).....	7
Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lett. i), CCRL 01.08.2002).....	8
Art. 12 Indennità di turno (art. 3 CCRL 15.10.2018).....	8
Art. 13 Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art. 5 CCRL 15.10.2018).....	9
Art. 14 Indennità condizioni di lavoro: attività disagiate (art. 6 CCRL 15.10.2018).....	9
Art. 15 Indennità condizioni di lavoro: attività esposte a rischio (art. 6 CCRL 15.10.2018).....	9
Art. 16 Indennità condizioni di lavoro: maneggio valori (art. 6 CCRL 15.10.2018).....	10
Art. 17 Utilizzo dei proventi del codice della strada (art. 25 CCRL 15.10.2018).....	10
Art. 18 Indennità di servizio esterno personale della polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018).....	11
Art. 19 Compensi derivanti da particolari disposizioni di legge.....	11
TITOLO 4 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE.....	12
Art. 20 Strumenti di premialità.....	12
Art. 21 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	12
Art. 22 Progressione economica orizzontale. Criteri generali.....	13



TITOLO 1. DISPOSIZIONI GENERALI.

Art. 1 Quadro normativo, contrattuale e finalità.

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (di seguito denominato CCDIT), si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs. 165/2001, alla L.R. 9/2017, alla L.R. 18/2018, al CCRL 15.10.2018 e precedenti CCRL nelle parti ancora vigenti e non in contrasto con il nuovo.
2. La finalità del presente CCDIT è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dell'UTI Sile e Meduna e dei Comuni che ne fanno parte, contemperandone le singole specificità.

Art. 2 Campo di applicazione.

1. Il presente CCDIT si applica a tutto il personale in servizio, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dell'U.T.I. Sile e Meduna e dei Comuni che gestiscono in Unione la funzione di gestione del personale.

Art. 3 Durata.

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01 gennaio 2019.
2. Il presente contratto si applica per il triennio 2019-2020-2021.
Dopo il 31 dicembre 2021, le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo C.C.R.L., le eventuali disposizioni del presente CCDIT incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e, qualora non necessitino di negoziazione, sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale degli Enti, le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modificazioni del presente contratto.

Art. 4 Relazioni sindacali, clausole di raffreddamento e interpretazione autentica.

1. In ordine a relazioni sindacali, clausole di raffreddamento e interpretazione autentica le parti si richiamano a quanto disciplinato al Titolo VII del CCRL 15.10.2018.

Art. 5 Servizi pubblici essenziali.

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il responsabile dell'ufficio competente individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo

consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le Aree interessate, tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando entro i termini previsti dalla normativa vigente i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati.

Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste.

Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

3. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei periodi esclusi dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.
4. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, così come individuate dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, sono i seguenti:

SERVIZIO	NUMERO ADDETTI
Stato civile	1
Elettorale	1
Polizia locale	2
Servizi cimiteriali	1
Personale	1
Assistenza sociale	2
Operai	2

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.
6. Tale individuazione dei servizi pubblici essenziali rileva anche per documenti ove ne viene fatto rinvio senza indicazioni dei contenuti.

M D
Car
R CR RP Oh AB Lg
Luph J

TITOLO 2. FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA.

Art. 6 Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo.

1. Gli Enti determinano annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate alle finalità di cui al comma 1 dell'articolo 32 del CCRL 15.10.2018, nonché quello riferito complessivamente alle altre voci stipendiali richiamate al comma 6 dell'articolo medesimo.
2. Gli adempimenti di cui al comma 1 vanno definiti di norma entro il mese di febbraio di ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle R.S.U..

Art. 7 Quantificazione delle risorse decentrate.

1. La determinazione annuale del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa è di esclusiva competenza dell'Ente e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 15.10.2018.

Art. 8 Utilizzo delle risorse stabili e variabili.

1. Il fondo, costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, è composto da risorse stabili e da risorse variabili.
2. Le risorse stabili sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie, con i criteri e le modalità descritte nel successivo art. 22 del presente CCDIT.
3. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 2 sono destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 4.
4. Le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi con i criteri e le modalità descritte nel successivo art. 21 del presente CCDIT.

TITOLO 3. DISCIPLINA DELLE INDENNITA'.

Art. 9 Principi generali.

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo 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 prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente CCDIT, è di competenza del Responsabile di Servizio, fatte salve specifiche disposizioni normative.
4. La medesima condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa.
6. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo del singolo ente.

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2 lett. e), CCRL 01.08.2002).

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera e), del CCRL 01.08.2002, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'Ente vengono determinati annualmente dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio.

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a. particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza; coefficiente: 1,10;
 - b. responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati; coefficiente: 1,3;
 - c. concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico: 1,30;
 - d. coordinamento squadra operai: coefficiente: 1,30.

3. L'importo dell'indennità è calcolato dall'ufficio gestione del personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo, e del loro coefficiente, e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza annuale successivamente alla maturazione del diritto.
Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). Ai fini del presente articolo sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, comma 2, lett. i), CCRL 01.08.2002).

1. L'indennità prevista dall'art. 30, comma 2, del CCRL 26.11.2004, che introduce la lettera i) all'art. 21, comma 2, del CCRL 01.08.2002 è fissata in un importo massimo €. 300,00 annui lordi.
2. L'indennità di cui al comma 1:
 - a. può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c. può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. In tutte le fattispecie indicate al comma 2 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 20, comma 2, lettera e) del CCRL 01.08.2002); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate con cadenza annuale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 12 Indennità di turno (art. 3 CCRL 15.10.2018).

1. Al lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni, così come definito dalla vigente normativa, è corrisposta una indennità oraria nella misura, alle condizioni e con i limiti stabiliti dall'art. 3 del CCRL 15.10.2018.

Art. 13 Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art. 5 CCRL 15.10.2018).

1. Con riferimento al trattamento per attività prestata in giorno festivo si fa rinvio a quanto stabilito dal vigente CCRL.

Art. 14 Indennità condizioni di lavoro: attività disagiate (art. 6 CCRL 15.10.2018).

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario, un'indennità di disagio determinata in € 10,00 per ogni intervento.
2. L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:
 - a. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
 - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità quali, ad esempio, eventi meteorologici (ghiaccio, neve, alluvioni, frane), caduta alberi o pali, incidenti stradali, black-out, interruzione alimentazione di semafori, allarmi;
 - garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento vigente;
 - b. il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
 - c. la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati.
3. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio.

Art. 15 Indennità condizioni di lavoro: attività esposte a rischio (art. 6 CCRL 15.10.2018).

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità pari a euro 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischio di cui al comma 2 del presente articolo, come da certificazione del rispettivo Responsabile di servizio.
2. Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute e all'integrità personale:
 - a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

- d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
 - e. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
 - f. Prestazioni di lavoro che comportino l'accesso al domicilio dell'utenza e il contestuale svolgimento di prestazioni igienico – sanitarie nonché quelle svolte presso i Centri Diurni e che comportino la movimentazione manuale degli assistiti.
 - g. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
3. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 16 Indennità condizioni di lavoro: maneggio valori (art. 6 CCRL 15.10.2018).

- 1. Ai dipendenti adibiti con provvedimento formale in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati.
- 2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate intere di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
- 3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a. media annua di valori maneggiati fino a € 10.000,00= indennità di € 1,00 giornaliera;
 - b. media annua di valori maneggiati compresa tra € 10.001,00 ed € 50.000,00 indennità di € 1,20 giornaliera;
 - c. media annua di valori maneggiati superiore ad € 50.000,00= indennità di € 1,54 giornaliera.
- 4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene a consuntivo.

Art. 17 Utilizzo dei proventi del codice della strada (art. 25 CCRL 15.10.2018).

- 1. In applicazione dell'art. 208 del Codice della Strada, approvato con D.Lgs. 285/1992, l'Ente può destinare, con delibera di giunta, una parte degli incassi derivanti dalle violazioni del codice della strada, per le seguenti finalità:
 - a. previdenza integrativa per i dipendenti del Servizio Polizia Locale;
 - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
 - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, anche notturni.

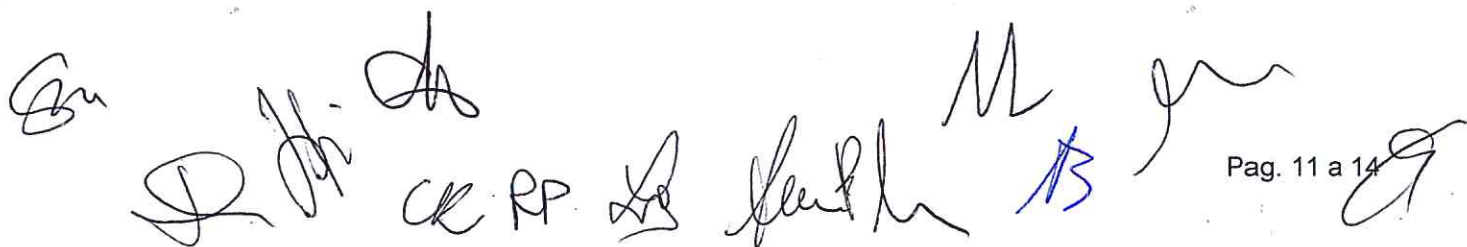
2. Qualora l'Ente intenda incentivare la previdenza integrativa, i destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) del comma 1) sono tutti gli appartenenti al Servizio Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.Lgs. 285/1992.
3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
4. Per le finalità di cui all'art. 1 comma b), se finanziato, sono destinatari tutti gli appartenenti al Servizio Polizia Locale, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.Lgs. 285/1992.
5. Qualora l'Ente intenda dar corso a progetti di potenziamento dei servizi di controllo e prevenzione finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui al comma 1) lett. c), il relativo finanziamento sarà destinato agli istituti connessi all'incremento di servizio.

Art. 18 Indennità di servizio esterno personale della polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018).

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo e prevalente all'esterno, intendendo come tale quella svolta per almeno il 50% dell'impegno orario giornaliero, è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari a euro 1,00.
2. Al personale di polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 50% del suo impegno orario giornaliero, non sarà assegnata alcuna indennità.
3. Al personale che è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. Per la disciplina specifica della presente indennità si rinvia all'art. 26 del CCRL 15.10.2018.
5. Si conviene che il carattere di continuità stabilito come presupposto di diritto ai fini dell'accesso all'indennità sia maturato ove, nel corso del mese vengano prestate in servizio esterno, indipendentemente dalla durata dello stesso, almeno il 50% dei giorni effettivamente lavorati. Diversamente l'indennità non viene erogata per il mese di riferimento.

Art. 19 Compensi derivanti da particolari disposizioni di legge.

1. Ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Gli incentivi previsti e disciplinati dal D.Lgs. 50/2016 sono ripartiti con le modalità stabilite da apposito regolamento dell'Ente, sottoposto, limitatamente a quanto previsto all'art. 11 della predetta norma, al livello relazionale della contrattazione.
3. Sono ascrivibili alla disciplina di cui al presente articolo anche gli incentivi IMU/TASI.

A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink are located at the bottom of the page, spanning across the width of the document.

TITOLO 4 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE.

Art. 20 Strumenti di premialità.

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a. i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dagli enti;
 - b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente, istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dagli enti;
 - c. la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dagli enti.

Art. 21 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 20, 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 predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Il sistema di valutazione del personale dovrà rispondere ai seguenti principi generali:
 - a. la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti;
 - b. la valorizzazione dei dipendenti che hanno prestazioni elevate;
 - c. il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi generali:
 - 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, non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

- d. la prestazione 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 valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
5. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il dipendente sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
Ai fini del presente articolo sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104/1992.
6. I dipendenti neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro.
Non sono considerati neo assunti i dipendenti reclutati attraverso procedimento di mobilità volontaria o obbligatoria.
7. I dipendenti in distacco o aspettativa sindacale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del CCRL 26.11.2004, partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo.
8. Per partecipare alla distribuzione delle risorse del fondo il dipendente deve ottenere, in sede di valutazione annuale, un punteggio non inferiore all'80% del punteggio massimo ottenibile.
9. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti contrattualmente definiti a livello giuridico:
- A: 1,00;
 - B e PLS: 1,23;
 - C e PLA: 1,35;
 - D, PLB e PLC: 1,50.
10. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 4, 5 e 6, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 22 Progressione economica orizzontale. Criteri generali.

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. La progressione economica si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
3. In sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione media della prestazione individuale del biennio che precede l'anno in cui viene effettuata la selezione.
5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi, maturati esclusivamente presso l'Ente.
6. La somma destinata alle progressioni viene ripartita tra le categorie professionali così identificate A/B, C/PLA, D/PLB/PLC sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento della selezione (escluso il personale non ammesso a selezione), con la seguente ponderazione per categoria:

categoria	Parametro
A - B	1,0
C - PLA	1,2
D - PLB - PLC	1,4

7. E' facoltà delle parti, in alternativa al punto precedente, espletare un'unica graduatoria a livello di Ente oppure graduatorie per Servizi/aree utilizzando il sistema di parametrizzazione sopra indicato. In alternativa le parti possono finalizzare la selezione solo ad alcune categorie professionali e/o profili.
8. Nel caso di graduatorie indistinte per settori (sia in caso di graduatoria unica per tutto l'Ente sia in caso di suddivisione del budget per categorie come sopra accorpate) è prevista l'applicazione della seguente formula di normalizzazione dei punteggi, al fine di parzializzare le potenziali disomogeneità valutative dei diversi valutatori, anche con riferimento ai Titolari di Posizione Organizzativa:

"punteggio individuale: media punteggi dell'area di appartenenza = x (punteggio individuale normalizzato): media complessiva dei punteggi individuali dei diversi Settori".
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente.
10. Per concorrere alla progressione economica orizzontale il dipendente deve aver ottenuto, in sede di valutazione annuale, un punteggio non inferiore all'85% del punteggio massimo ottenibile.
11. Per concorrere alla progressione economica orizzontale, il dipendente non deve aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del rimprovero verbale e/o scritto. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato), l'attribuzione della progressione è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la progressione viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.
12. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, fermo restando che non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni economiche anteriormente al 1 gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse.

