

COMUNE DI VICOLUNGO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2019/2021

Capo I. Generalità.

Art. 1. Premessa.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (nel seguito "CCDI") si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa, ferma restando la piena applicazione, per quanto non previsto in questa sede, delle vigenti disposizioni stabilite nei contratti collettivi nazionali di lavoro (nel seguito "CCNL") del comparto "funzioni locali".
2. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati, tuttavia qualora disposizioni fondamentali contenute in precedenti CCDI non risultino modificate o rinnovate con il presente atto, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salvo che siano in contrasto con le vigenti disposizioni della legge o dei CCNL.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL.

Art. 2. Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.

1. Salvo quanto precisato all'art. 1, il presente CCDI stabilisce le disposizioni che regolano il rapporto di lavoro fra l'Ente ed il personale dipendente, avendo quali destinatari tutti i lavoratori in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano esclusivamente gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Per i lavoratori assunti in regime di "somministrazione", qualora svolgano attività per le quali è prevista l'applicazione degli istituti di cui al presente contratto, esso è applicato, con oneri a carico dello stanziamento di spesa per l'acquisto del servizio di somministrazione.
5. Il presente CCDI ha efficacia dal 1 Gennaio 2019 ed ha durata triennale, per la parte normativa, ferma restando la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio, nonché l'eventuale concorde volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Esso mantiene, in ogni caso, efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto.

Art. 3. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le soluzioni delle eventuali criticità con particolare riferimento a salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, nonché di coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza, assegnando a tali finalità le necessarie risorse economico-finanziarie.
4. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e a garantire la costante informazione e formazione del personale in materia di sicurezza, di salute e sui rischi attuali o potenziali collegati all'attività lavorativa.
5. L'Amministrazione, dato atto della sempre maggiore importanza e dell'impatto delle tecnologie

informatiche anche sulla qualità del lavoro, si impegna a garantire il costante aggiornamento tecnologico, secondo i migliori standard di volta in volta disponibili.

Art. 4. Flessibilità dell'orario di lavoro.

1. L'orario di lavoro è definito dall'art. 22 del CCNL del 21/05/2018.
2. Al fine di promuovere un equilibrio fra tempi di lavoro e di cura della famiglia, l'Amministrazione limita l'ampliamento dell'orario di lavoro oltre i cinque giorni ai soli servizi per i quali risulti motivata necessità e favorisce le azioni positive per la flessibilità.
3. In particolare si dà atto dell'utilizzabilità degli strumenti previsti dalle vigenti norme di legge e dei CCNL, tra i quali:
 - *part-time* reversibile,
 - telelavoro,
 - orario flessibile in entrata e in uscita,
 - banca delle ore.
 - *smart working*
4. Gli istituti di flessibilità possono essere limitati solo in relazione alle necessità dei servizi che non possono essere efficacemente erogati in tale modalità (ad es., servizi scolastici ed educativi, polizia locale, ecc.) o per esigenze particolari di servizio.
5. La flessibilità oraria è regolata dal vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi e deve inderogabilmente consentire una elasticità dell'orario di ingresso non inferiore a trenta minuti, con corrispondente recupero in orario di uscita, fatta salva la possibilità di una revisione del presente comma, in ordine all'introduzione di condizioni più favorevoli ai lavoratori previa implementazione dei sistemi di controllo degli accessi.
6. Entro l'anno 2019 sarà introdotto un sistema di ingresso del personale organizzato per fasce di orario, in luogo dell'attuale orario fisso con flessibilità.
7. Nel determinare l'orario di lavoro del singolo dipendente possono essere valutate le particolari esigenze espresse dal personale che, con adeguata motivazione, può chiedere di utilizzare forme flessibili di orario di lavoro.

Art. 5. Disciplina del lavoro straordinario.

1. L'amministrazione si impegna a determinare entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione l'entità delle risorse per lavoro straordinario assegnate alle diverse aree organizzative, dandone informazione alle OO.SS., tramite le RR.SS.UU.
2. Per la durata del presente CCDI, l'amministrazione non si avvale della possibilità dell'elevazione del limite massimo individuale di straordinario, salva la possibilità di modificare la presente disposizione in sede di contrattazione decentrata annuale.
3. Per quanto riguarda le prestazioni straordinarie rese in occasione di iniziative organizzate da privati, si rinvia al successivo art. 13.

Capo II. Fondo risorse decentrate.

Art. 6. Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.

1. Le parti convengono che il fondo di cui all'art. 67 del CCNL del 21 Maggio 2018 è determinato dall'Amministrazione nel rispetto delle vigenti norme di legge e dei CCNL.
2. Il fondo, al netto delle destinazioni previste dall'art. 68, comma 1, del medesimo CCNL, è ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI, per cui le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto in precedenza.
3. Annualmente vengono individuate annualmente all'interno del fondo per la produttività le risorse destinate alla corresponsione delle indennità di cui ai successivi articoli 7, 8, 9 e 10.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente CCDI verranno portati in aumento alle risorse decentrate e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance) con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, dl. n. 112/2008, conv. In L. n. 133/2008 (risparmi derivanti da decurtazioni del trattamento accessorio nei primi dieci giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
5. La contrattazione decentrata economica sarà avviata entro sessanta giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione dell'Ente e la liquidazione dei compensi per produttività individuale e

collettiva dovrà avvenire entro il secondo mese successivo a quello di approvazione delle operazioni di valutazione della *performance*.

Art. 7. Indennità per particolari condizioni di lavoro.

1. Per la disciplina dell'indennità di cui al presente articolo, destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori, si fa riferimento all'art. 70 *bis* del CCNL del 21/05/2018.

2. Sono considerate rientranti nella fattispecie del rischio le attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, uno o più dei sotto indicati requisiti:

- esposizioni ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi (da radiazione, inalazione o contatto);
- esposizioni a rischio specifico per conduzioni di mezzi o macchinari o connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- esposizioni a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, anche se non permanenti;
- esposizione a rischio di natura fisica particolarmente intensa, con rischio di lesioni, traumi, malattie di precipitazione, urto, trazione, ecc.

3. Sono considerate disagiate le attività che soddisfino uno o più dei sotto indicati requisiti:

- esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni ambientali, climatiche o igienico-sanitarie avverse (esemplificativamente, rientra nella fattispecie l'attività lavorativa resa dal personale operaio dell'ente operante all'esterno della sede di lavoro per almeno i due terzi dell'orario di lavoro giornaliero, a contatto con fenomeni di inquinamento acustico e/o di inquinamento da ossido di carbonio);
- particolare flessibilità oraria (esemplificativamente, rientra nella fattispecie l'attività lavorativa resa secondo un orario di servizio particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità).

4. L'indennità per particolari condizioni di lavoro di cui al presente articolo, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, è calcolata, tenendo conto delle disponibilità storiche del fondo per il personale, come segue:

- Svolgimento di attività arrecanti rischio o disagio: da € 1,00 ad € 2,00 al giorno, da stabilire annualmente in sede di contrattazione integrativa economica;
- Svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori, previa nomina ad economo o ad agente contabile: si dovrà far riferimento al valore effettivo mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a € 50,00/mese: nessun compenso;
 - b) oltre € 50,00/mese e sino ad € 500,00/mese: € 1,00/d (Euro uno/00 al giorno);
 - c) oltre € 500,00/mese: € 2,00/d al giorno (Euro due/00 al giorno).

5. L'indennità di cui al presente articolo è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 *quinquies* del CCNL del 21/05/2018.

6. La corresponsione degli importi relativi all'indennità è effettuata, di norma, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 8. Indennità di turno e reperibilità.

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21/05/2018.

2. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.

3. L'importo base di cui al comma 1 di detta norma è stabilito in € 10,33/d (Euro dieci/33 al giorno).

4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno e all'indennità di reperibilità è effettuata, di norma, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei turni o dei periodi di disponibilità.

5. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non può essere corrisposta.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

6. In relazione alla eventuale richiesta di esclusione dai turni notturni, ove attivati, le parti si riservano di contrattare l'integrazione delle situazioni personali e familiari che danno diritto all'esclusione previste dal CCNL contratto nazionale.

Art. 9. Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

1. Per la disciplina dell'indennità di cui al presente articolo si fa riferimento all'art. 70 *quinquies* del CCNL del 21/05/2018.

2. L'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui al comma 1 della norma contrattuale citata deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore, che individui responsabilità specifiche ed ulteriori rispetto a quelle proprie della categoria di inquadramento, aventi natura non solo formale ma, altresì, sostanziale, con effettiva assunzione di responsabilità amministrativa.

3. Nella definizione dell'importo assegnato al lavoratore, fino ad un massimo di € 3.000,00/a (Euro tremila/00 per anno), si deve tenere conto dei seguenti parametri:

a. numero dei procedimenti assegnati (max 3 punti):

- il dipendente svolge un solo procedimento punti 1
- il dipendente svolge da due a quattro procedimenti punti 2
- il dipendente svolge oltre quattro procedimenti punti 3

b. autonomia procedimentale, per ogni procedimento (max 9 punti):

- il dipendente svolge solo una parte del procedimento punti 1
- il dipendente svolge la maggior parte del procedimento punti 2
- il dipendente svolge tutto il procedimento escluso il provvedimento finale punti 3

c. complessità del procedimento, per ogni procedimento (max 9 punti):

- il procedimento assegnato non presenta discrezionalità punti 0
- il procedimento assegnato presenta un grado di discrezionalità limitato punti 1
- il procedimento assegnato presenta un grado di discrezionalità elevato punti 3

d. eventuale coordinamento di altri dipendenti, per ogni procedimento (max 9 punti):

- il dipendente non coordina altri dipendenti punti 0
- il dipendente coordina fino a due dipendenti punti 1
- il dipendente coordina oltre due dipendenti punti 3

4. Ad ogni punto conseguito, fino al massimo di complessivi punti 30, consegue l'attribuzione di una indennità di € 100,00.

5. al di fuori dei parametri stabiliti nel precedente comma, in presenza di condizioni e attività di elevata specificità o professionalità, il responsabile di servizio può attribuire, in modo motivato, un punteggio discrezionale aggiuntivo, fermo restando il limite massimo sopra determinato.

6. L'importo massimo di cui al comma 3 può essere diminuito in sede di contrattazione decentrata annuale, in relazione alle risorse effettivamente disponibili nel fondo.

7. L'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui al comma 2 della norma contrattuale citata deve risultare da apposito provvedimento.

8. La definizione dell'importo assegnato al lavoratore, contrattualmente previsto fino ad un massimo di € 350,00/a (Euro trecentocinquanta/00 per anno), sarà effettuata in sede di contrattazione decentrata annuale, in relazione alle risorse effettivamente disponibili nel fondo.

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

10. Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 *sexies* del CCNL del 21/05/2018.

11. L'importo delle indennità di cui al presente articolo costituisce trattamento economico accessorio ai fini dell'art. 71, comma 1, d.l. n. 112/2008, convertito con L. n. 133/2008.

12. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di cui al presente articolo è effettuata, di norma, unitamente al pagamento dello stipendio del mese in cui si è svolta l'attività lavorativa.

14. Le indennità di cui al presente articolo potranno essere riconosciute solo in caso di capienza della apposita quota del fondo risorse decentrate, accertata in sede di contrattazione annuale.

15. In sede di contrattazione annuale le parti definiscono un budget complessivo da destinare alla remunerazione delle sopra citate indennità

Art. 10. Indennità per servizio esterno del personale di Polizia locale.

1. L'indennità di cui al presente articolo compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, si fa riferimento all'art. 56 *quinquies* del CCNL del 21/05/2018.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti in modo prevalente servizi esterni alla sede del comando/ente.
3. L'indennità è quantificata in sede di contrattazione decentrata annuale.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del contratto nazionale.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità è effettuata, di norma, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento della prestazione lavorativa.
6. Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con l'indennità di cui all'art. 70 *bis* del CCNL del 21/05/2018.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'importo delle indennità di cui al presente articolo costituisce trattamento economico accessorio ai fini dell'art. 71, comma 1, d.l. n. 112/2008, convertito con L. n. 133/2008.

Art. 11. Indennità di funzione del personale della Polizia locale.

1. Per la disciplina dell'indennità di cui al presente articolo, la quale compete al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse alla categoria di appartenenza, si fa riferimento all'art. 56 *sexies* del CCNL del 21/05/2018.
2. Per il calcolo dell'importo si rinvia ai criteri di cui all'art. 10.
3. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile e non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 *bis* del CCNL del 21/05/2018.
4. L'importo delle indennità di cui al presente articolo costituisce trattamento economico accessorio ai fini dell'art. 71, comma 1, d.l. n. 112/2008, convertito con L. n. 133/2008.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità di cui al presente articolo è effettuata, di norma, unitamente al pagamento dello stipendio del mese in cui si è svolta l'attività lavorativa.
7. Le indennità di cui al presente articolo potranno essere riconosciute solo in caso di capienza della apposita quota del fondo risorse decentrate, accertata in sede di contrattazione annuale.

Art. 12. Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale della Polizia locale.

1. Ai sensi dell'art. 56 *quater* del CCNL del 21/05/2018, l'Amministrazione fa confluire all'interno del "Fondo Perseo Sirio" una quota dei proventi dell'art. 208 C.d.S. qualora questi, tramite delibera annuale, siano destinati ad integrare le misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PL.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. Fatto salvo il rispetto dei vincoli di bilancio e delle destinazioni dei fondi previste dal citato art. 208 C.d.S., sarà destinata alle misure di cui al comma 1 una quota pro capite stabilita, con finalità incentivanti dell'attività di controllo del territorio, in un importo non inferiore ad € 800,00.

Art. 13. Prestazioni straordinarie in occasione di iniziative organizzate da privati.

1. In applicazione dell'art. 56 *ter* del CCNL del 21/05/2018, in occasione di iniziative autorizzate, organizzate da soggetti privati, ai sensi del d.l. n. 50/2017, conv. Con L. n. 96/2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'Ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al

presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

4. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 01/04/1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14/09/2000.

Art. 14. Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

1. I compensi previsti da disposizione di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale integrano automaticamente il fondo e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad essi danno attuazione.

Art. 15. Premi correlati al conseguimento degli Obiettivi ("Performance").

1. A seguito dell'individuazione annuale degli obiettivi strategici da parte dell'Amministrazione, viene riservata all'interno del fondo delle risorse decentrate una quota non inferiore al 30%, destinata all'assegnazione dei premi collegati alla performance individuale e/o collettiva.

2. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, sulla base della "metodologia di valutazione" vigente, con la busta paga del mese successivo alla rendicontazione.

3. Affinché sia possibile la valutazione della performance organizzativa, ad ogni dipendente è assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.

4. Ai fini della determinazione del valore medio *pro capite* di cui all'art. 69, comma 2, CCNL 21/05/2018, si sommano le risorse destinate alla performance individuale e si divide l'importo per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa (tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera).

5. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, purché abbiano conseguito una valutazione di 30/30, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.

6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

7. Confluiscono nella quota del fondo destinata alle finalità di cui al presente articolo tutte le risorse residue del fondo.

CAPO III. Progressioni economiche orizzontali.

Art. 16. Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. c), CCNL 21/05/2018, è destinata una percentuale definita annualmente del fondo delle risorse decentrate parte stabile, che verrà suddivisa in budget da assegnare alle diverse categorie di appartenenza dei dipendenti.

2. Le parti danno atto che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai percorsi individuali stabiliti dal CCNL;

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nelle tabelle dei contratti collettivi nazionali vigenti tempo per tempo;

c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;

d) Alla graduatoria per l'attribuzione delle PEO si accede d'ufficio, senza necessità di presentare apposita richiesta; l'ufficio personale procede a redigere un elenco dei potenziali destinatari delle progressioni e, successivamente all'assegnazione dei punteggi ed alla formazione della graduatoria, provvedere a comunicare gli esiti della stessa ai dipendenti interessati;

Art. 17. Criteri delle progressioni economiche orizzontali.

1. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2021, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

2. In applicazione dell'art. 16, CCNL 21/05/2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a. Criteri di ammissione:

Sono ammessi alla progressione i dipendenti che:

- siano inseriti nell'organico del Comune di Vicolungo alla data di apertura della selezione;
- non abbiano usufruito di progressioni economiche orizzontali presso il comune di Vicolungo nel triennio precedente;
- non abbiano subito nel triennio precedente sanzioni disciplinari superiori alla censura;
- non abbiano ricevuto nel triennio precedente valutazioni inferiori a "sufficiente" o equivalente;
- non abbiano raggiunto la posizione economica più elevata prevista per la categoria;

b. Criteri di classificazione:

- Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, eventualmente riportata in centesimi; il valore ponderato di tale parametro è pari al 50% del punteggio finale, pertanto attribuisce fino ad un massimo di 50 punti.

- Permanenza nella categoria di appartenenza, quale indice di oggettiva esperienza professionale, secondo la seguente tabella:

- fino a tre anni di permanenza: punti 0
- quattro anni di permanenza: punti 10
- cinque anni di permanenza: punti 20
- sei anni di permanenza: punti 30
- sette o più anni di permanenza: punti 40

- Eventuali e documentate qualificazioni professionali, purché valutabili, inerenti il profilo di appartenenza: da 1 a 10 punti.

c. Criteri di preferenza:

a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente, privilegiando il dipendente più anziano.

3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella graduatoria redatta in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle risorse decentrate e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

CAPO IV. Disposizioni finali.

Art. 18. Personale in distacco sindacale.

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22/01/2004, il personale che dovesse usufruire del distacco sindacale, ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 07/08/1998, e ss.ii., manterrà il diritto a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, a partecipare alle procedure di P.E.O. Ed alla ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale corrisponde, per i periodi di distacco, a quella media della categoria di appartenenza, sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta nella normativa.

Art. 19. Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa e retribuzione di risultato.

1. Si prende atto che, ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 21 maggio 2018, gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al giorno 21/05/2019; le procedure ed i criteri generali per il conferimento dei nuovi incarichi saranno oggetto di un distinto atto organizzativo, che sarà oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del medesimo CCNL.

Art. 20. Controversie.

1. Le eventuali controversie in ordine alla interpretazione o applicazione del presente CCDI saranno, ogni volta in cui sia possibile, risolte mediante atto congiunto delle delegazioni trattanti, da assumersi nelle stesse forme della contrattazione integrativa.

2. Tali atti non possono comunque avere efficacia nelle controversie individuali già incardinate.