



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021

In esecuzione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 234 del 30/12/2021 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo alla ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021, visto il parere favorevole acquisito al prot. dell'ente al n. 11706 del 28/12/2021 espresso dal Revisore dei Conti in conformità a quanto previsto dalla circolare n. 25 del 19/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato nonché la Relazione Illustrativa - Tecnico Finanziaria sottoscritta dai Direttori dei Settori Affari Generali e Finanze e Bilancio sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli relativi dall'applicazione delle norme di legge, il giorno **30/12/2021**, alle ore **13,00** ha avuto luogo, presso la Sede Municipale, l'incontro tra la Delegazione Trattante di parte pubblica, nella persona del Presidente, e di parte Sindacale:

**-LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, nella persona del Presidente:

- Segretario Comunale F.F. e Direttore del Settore Affari Generali - Dott.ssa Burchianti Eleonora; FIRMATO

**- LA DELEGAZIONE SINDACALE:**

- Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL rappresentata da : ORSINI SILVIA - FIRMATO
- Organizzazione Sindacale Territoriale CISL rappresentata da: FERRANTE CINZIA -FIRMATO
- Organizzazione Sindacale Territoriale UIL rappresentata da: \_\_\_\_\_
- Organizzazione Sindacale Territoriale CSA Regioni Autonomie Locali rappresentata da:  
\_\_\_\_\_

**R.S.U.:**

- Mori Maleno; FIRMATO
- Torraco Antonio; \_\_\_\_\_
- Russo Vincenzo. FIRMATO

**PREMESSO** che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009, c.d. Legge Brunetta e dai Contratti Collettivi Nazionali di Comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e cioè:

- contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

**Dato atto** che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto Funzioni Locali;

**Dato altresì atto**, che in data 19/12/2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo a valere per il triennio 2019 - 2021;

**Visto** l'art. 7, comma 4, lettera a) il quale stabilisce che sono oggetto, tra l'altro, di contrattazione integrativa, *“i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo”*;

**Considerato** che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

**Ritenuto** dover procedere alla stipula di un Contratto Decentrato Integrativo per l'esercizio finanziario 2021, con il quale disciplinare le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, al fine di consentire la distribuzione delle stesse;

Le parti premettono che la presente intesa è finalizzata a sottoscrivere definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021.

## **TITOLO I°**

### **Disposizioni generali**

#### **ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021, in applicazione del disposto dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

**Il presente contratto conserva la propria efficacia** fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

## **ART. 2 COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 67 DEL CCNL 21.05.2018**

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, previa delibera di Giunta Comunale con determinazione del Direttore del Settore Affari Generali, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) la prima, costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito “**risorse decentrate stabili**”;
- b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come “**risorse decentrate variabili**” e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai CC.CC.NN.LL.-,

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, per l'anno 2021, risulta costituito con Determinazione del Settore Affari Generali n. Gen. 813 del 03/12/2021; in esecuzione della Delibera di Giunta Comunale n. 160 del 12/10/2021, come da allegato “A” al presente contratto.

Il fondo delle “**risorse decentrate stabili**”, può essere incrementato delle “**risorse decentrate variabili**” ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai commi dal n. 3 al n. 6, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 7 dello stesso art. 67 di seguito riportato: “*La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017*”.

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (ad esempio l'indennità di comparto).

## **ART. 3 COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI DI CUI ALL'ART. 67 DEL CCNL 21.05.2018**

Il Fondo 2021 è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e delle risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/01/2004.

La prima parte del fondo relativo alla lettera a) dell'art. 2, per l'anno 2021, è determinata come dalle n. 2 tabelle A e B:

- la **Tabella A** riporta la costituzione del fondo delle risorse che assumono carattere di stabilità e continuità e che restano confermate in un importo unico per gli anni successivi;
- la **Tabella B**, riporta alcune voci che, pur rientrando nel concetto di stabilità e continuità in base a quanto disposto dal citato comma 2 dell'art. 67, necessitano di verifica annuale ed integrano gli importi della **Tabella A**.

**FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A**

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>Anno 2021</b>
<b>Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017 - art. 67, comma 1, CCNL 2016 - 2018</b>	<b>149.498,00</b>

**FONDO RISORSE STABILI - TABELLA B**

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - art. 67, comma 2

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>Anno 2021</b>
Art. 67 del CCNL 21/05/2018 - c. 2, lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente	2.651,93
<b>Parziale Tabella B</b>	<b>2.651,93</b>

Risorse stabili non soggette al limite - CCNL 2016/2018 - art. 67, comma 2

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>Anno 2021</b>
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 - c. 2, lett. a) incremento di 83,20 € per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019	4.326,00
Art. 67 del CCNL 21/05/2018 - c. 2, lett. b) incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio	2.708,00
<b>Totale Tabella B</b>	<b>7.034,00</b>

Riepilogo risorse decentrate stabili:

<b>RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	
<b>TOTALE TABELLA A</b>	<b>149.498,00</b>
<b>TOTALE TABELLA B - (somme soggette e non al limite)</b>	<b>9.685,93</b>
<b>RIDUZIONE del fondo 2021 per processi di esternalizzazione</b>	<b>-3.183,67</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>156.000,26</b>

Le somme delle risorse stabili che a consuntivo, risultassero non utilizzate, sono portate ad incremento della somma destinata a compensare gli istituti variabili (art. 4 CCDI di parte normativa per il triennio 2019 - 2021).

**ART. 4 COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI DI CUI ALL'ART. 67 DEL CCNL 21.05.2018**

Il fondo delle risorse variabili viene determinato con le **Tabelle C e D**, che riportano in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, così quantificate:

**FONDO RISORSE VARIABILI soggette al limite - TABELLA C**

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>Anno 2021</b>
Art. 67 del CCNL 21/05/2018 - c. 3, lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	225,93
Art. 67 del CCNL 21/05/2018 - c. 3, lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	11.951,00
<b>Totale Tabella C</b>	<b>12.176,93</b>

**FONDO RISORSE VARIABILI non soggette al limite - TABELLA D**

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>Anno 2021</b>
Art. 67 del CCNL 21/05/2018 - c. 3, lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, (dal 2018)	30.746,91
Art. 67 del CCNL 21/05/2018 - c. 3, lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	5.965,95
<b>Totale Tabella D</b>	<b>36.712,86</b>

Le risorse variabili relative all'art. 67, comma 3, lett. d), all'art. 67, comma 3, lett. H) e all'art. 67, comma 3, lett. e) complessivamente pari ad € 18.142,88, vengono destinate alla produttività generale.

**PROSPETTO GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

<b>TOTALE NETTO RISORSE STABILI</b>	<b>156.000,26</b>
<b>TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI (Tabelle C e D)</b>	<b>48.889,79</b>
<b>FONDO COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>204.890,05</b>

**TITOLO II°****Utilizzo delle Risorse Stabili**

Le parti convengono per l'anno 2021, di utilizzare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

**ART. 5 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI EFFETTUATE ALLA DATA DEL 01/04/2009 – ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.**

Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, le risorse economiche destinate alla progressione economica orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico della parte stabile del fondo di cui all'art. 67. Di seguito si riporta l'utilizzo del fondo 2021 per il finanziamento delle progressioni economiche in oggetto:

<b>PERSONALE DIPENDENTE</b>	<b>COSTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</b>
	Trattamento economico compresa la 13 <sup>^</sup>
CATEGORIA D3	€ 6.500,00
CATEGORIA D1	€ 22.000,00
CATEGORIA C	€ 13.500,00
CATEGORIA B3	€ 16.000,00
CATEGORIA B1	€ 9.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 67.000,00</b>

Le risorse annue complessive destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali sono quantificate in presunti € **67.000,00**.

#### **ART. 6 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI.**

Il budget assegnato per l'anno 2021 alle progressioni orizzontali è di € **10.000,00**. Le progressioni orizzontali saranno riconosciute sulla base del Regolamento Allegato "B" quale parte integrante e sostanziale della presente preintesa contrattuale, i cui criteri sono stati dettati dalla Giunta Comunale con Delibera di Giunta Comunale n. 229 del 27/12/2021. Il regolamento di disciplina delle PEO, relativo al triennio 2021 – 2023, specifica in dettaglio i criteri e i requisiti per l'accesso all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (PEO).

La distribuzione delle risorse destinate alle Progressioni Orizzontali avverrà suddividendo il budget disponibile con la somma dei parametri di categoria attribuiti ai dipendenti. Il risultato ottenuto verrà moltiplicato per la somma dei parametri dei dipendenti assegnati a ciascun settore. Qualora la somma settoriale non sia sufficiente a coprire il costo della progressione più onerosa virtualmente effettuabile nel Settore, saranno proporzionalmente ridotti i budget degli altri Settori. Il budget di Settore come sopra determinato sarà suddiviso tra le varie categorie presenti nel Settore sulla base dei parametri di categoria.

Nel caso in cui il riparto per Settore/Categoria non permetta l'effettuazione di una progressione economica al Settore, i resti verranno assegnati prioritariamente a tale Settore. Gli ulteriori resti verranno distribuiti tra i dipendenti di ciascun Settore che non hanno effettuato la progressione e che hanno ottenuto la valutazione più alta indipendentemente dalla categoria di appartenenza. In caso di parità si applicano i criteri previsti all'articolo 6 del regolamento allegato. Gli ulteriori resti verranno destinati alla produttività.

#### **ART. 7 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA DI COMPARTO.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Per l'anno 2021 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono quantificate presuntivamente in € 22.800,00 così suddivisi:

<b>CATEGORIA</b>	<b>SOMMA PREVISTA</b>
B	€ 10.000,00
C	€ 4.300,00
D	€ 8.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 22.800,00</b>

## **ART. 8 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLA INDENNITA' DI REPERIBILITA'.**

L'indennità di reperibilità prevista per il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, al Settore Gestione del Territorio e Affari Generali è corrisposta di norma mensilmente secondo i criteri di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

L'art. 16 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa 2019/2021 ha previsto l'integrazione della disciplina per la reperibilità, con la possibilità di aumentare fino a 15 il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità per un numero massimo di 10 mesi, prevedendo - ove compatibile con le esigenze di servizio - la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese. La misura di tale indennità è fissata in € 12,00 per 12 ore al giorno.

Le risorse destinate a tale indennità sono quantificate in presunti € **19.000,00 annui**.

## **ART. 9 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE A COMPENSARE LE INDENNITA' PER LE CONDIZIONI DI LAVORO.**

L'art. 6 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo, relativo al triennio 2019/2021, disciplina le indennità per le condizioni di lavoro, come previsto dall'art. 70 bis del CCNL sottoscritto in data 21/05/2018.

L'“indennità condizioni di lavoro” è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

1. disagiate;
2. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
3. implicanti il maneggio di valori.

**Attività disagiate:** Ai sensi del secondo comma dell'art. 6 del CCDI 2019/2021, la misura per lo svolgimento delle attività disagiate viene fissata in € 1,60 per ogni giornata di effettivo svolgimento. Le attività disagiate sono quelle dettagliate al terzo comma dello stesso articolo del CCDI 2019/2021. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Le risorse destinate a tale indennità sono quantificate in presunti € **4.000,00 annui**.

**Attività esposte a rischi:** Ai sensi del secondo comma dell'art. 6 del CCDI 2019/2021, la misura per lo svolgimento delle attività rischiose viene fissata in € 2,5 per ogni giornata di effettivo svolgimento. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio e del disagio il compenso è fissato in € 4,00 per giornata di effettivo impegno. Le attività rischiose sono quelle dettagliate al quinto comma dello stesso articolo del CCDI 2019/2021. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Le risorse destinate a tale indennità sono quantificate in presunti € **12.200,26 annui**.

**Attività implicanti il maneggio valori:** Ai sensi del sesto comma dell'art. 6 del CCDI 2019/2021, la misura per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori al personale con funzioni di agente contabile è stabilita in:

- € 1,00 per valore annuo di cassa maneggiato inferiore a € 1.000,00;
- € 1,60 per valore annuo di cassa maneggiato oltre € 1.000,00.

L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile del Settore. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze;
- dalla attestazione del Responsabile di Settore relative all'effettivo svolgimento della prestazione.

Gli agenti contabili sono stati nominati, per il 2021, con delibere di Giunta Comunale n. 160 del 22/10/2020, n. 55 del 15/04/2021 e n. 110 del 22/07/2021.

Le risorse destinate a tale indennità sono quantificate in € **2.000,00**.

**ART. 10 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI COMPENSI PER L'EVENTUALE ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ' (art. 70 - quinquies, comma 1 del CCNL 2018).**

L'art. 7 del CCDI prevede l'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.05.2018. I responsabili devono provvedere ad individuare i dipendenti con atto formale entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine.

Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione ai compiti che comportano specifiche responsabilità. Gli incarichi di specifiche responsabilità possono essere attribuiti ad una quota di dipendenti che non deve superare il 40% del personale in servizio al 1° gennaio, comprese le PP.OO.. Al comma 4 dell'articolo 7 sono dettagliati i compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D. Il CCDI precisa che tali compensi sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate. In caso di assenza superiore a 180 giorni non si darà luogo alla erogazione dei compensi. Non vengono considerate assenze dal servizio le seguenti tipologie: infortunio sul lavoro, permessi ex L. 104/92 ex art. 33, c. 3; donazione sangue, congedo ordinario, riposo compensativo, permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali, astensione per maternità, assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio. L'erogazione avverrà annualmente previa comunicazione dei Responsabili corredata degli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Le risorse destinate a tale indennità sono quantificate in presuntivi € **4.800,00**.



**ART. 11 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO DI COMPENSI PER L'EVENTUALE ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 - quinquies, comma 2 del CCNL 2018).**

Ai dipendenti cui sono state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità di *Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi, Addetti all'Urp, Archivistici informatici, funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile*, previste dall'articolo 70 quinquies, comma 2, del C.C.N.L. del 21/05/2018, spettano le indennità disciplinate dall'art. 8 del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato di parte normativa 2019/2021.

Il compenso è assegnato nella misura di € 300,00 annui, da definire annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle sopra specificate potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 350,00 annui lordi. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia da quello precedente, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di importo maggiore.

Al comma 5 dell'art. 8 del CCDI viene precisato che tali compensi sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate. In caso di assenza superiore a 180 giorni non si darà luogo alla erogazione dei compensi. Non vengono considerate assenze dal servizio le seguenti tipologie: infortunio sul lavoro, permessi ex L. 104/92 ex art. 33, c. 3; donazione sangue, congedo ordinario, riposo compensativo, permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali, astensione per maternità, assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio. L'erogazione avverrà annualmente previa comunicazione dei Responsabili corredata degli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Le risorse destinate a tale indennità sono quantificate annualmente in presuntivi € **1.200,00**.

**ART. 12 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI PER LE FUNZIONI DI RESPONSABILITA' SVOLTE DAL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (ART. 56 SEXIES DEL CCNL 2018).**

L'art. 9 del CCDI prevede la possibilità di erogare, per incarichi di responsabilità svolti dal personale della Polizia Locale, un'indennità di funzione che sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 - quinquies, comma 1 del CCNL del 21.05.2018.

I compiti che comportano l'erogazione di tale indennità devono essere ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria e sono meglio dettagliati al comma 2 dell'art. 9 del CCDI. Il conferimento di tali compiti deve essere effettuata dal Comandante e l'atto formale di attribuzione deve essere comunicato all'Ufficio Personale per permettere l'erogazione annualmente.

In caso di assenza superiore a 180 giorni non si darà luogo alla erogazione dei compensi. Non vengono considerate assenze dal servizio le seguenti tipologie: infortunio sul lavoro, permessi ex L. 104/92 ex art. 33, c. 3; donazione sangue, congedo ordinario, riposo compensativo, permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali, astensione per maternità, assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

Le risorse destinate a tale indennità sono quantificate annualmente in presuntivi € **1.000,00**.

### **ART. 13 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO.**

L'art. 10 del CCDI, a seguito di interpretazione autentica, disciplina l'erogazione al personale della Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. La misura dell'indennità viene stabilita in € 2,00 al giorno di effettivo svolgimento del servizio esterno, intendendo che per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende quella in cui lo stesso dipendente svolge almeno la metà della sua attività all'esterno degli uffici. Il Comandante dovrà attestare mensilmente la presenza delle condizioni previste per permettere all'Ufficio Personale l'erogazione mensile dell'indennità. Al personale della Polizia Locale che è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

Le risorse destinate a tale indennità sono quantificate annualmente in presuntivi € **2.500,00**.

### **ART. 14 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE UTILIZZATO NELLE GESTIONI ASSOCIATE.**

L'art. 13 del CCDI prevede, in favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione, l'erogazione di un compenso di € 25,00 mensili, con ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva.

Non vengono considerate assenze dal servizio le seguenti tipologie: infortunio sul lavoro, permessi ex L. 104/92 ex art. 33, c. 3; donazione sangue, congedo ordinario, riposo compensativo, permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali, astensione per maternità, assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

Il Comune di Pomarance provvederà a corrispondere ai dipendenti utilizzati nelle gestioni associate per l'anno 2021 quota parte del compenso mensile pari ad € 25,00 calcolato sulla base della percentuale di lavoro subordinato prestato per il Comune di Pomarance al netto della percentuale di comando.

Le parti concordano che in attesa della costituzione presso l'Unione del fondo delle risorse decentrate che comprenda anche il personale comandato, il Comune risponderà solo della parte di propria competenza come sopra determinata, potendo la restante parte essere corrisposta dall'Unione Montana solo qualora con la stessa espressamente contrattato.

Le risorse destinate a tale indennità sono quantificate annualmente in presuntivi € **1.000,00**.

### **ART. 15 UTILIZZO VINCOLATO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI TURNO E LAVORO PRESTATO IN GIORNO FESTIVO.**

L'indennità di turno, in applicazione della disciplina dell'art. 23, del CCNL del 21/05/2018, viene corrisposta al personale che svolge prestazioni lavorative in turni giornalieri.

E' considerato turno l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera che prevedano un orario di servizio di almeno 10 ore. L'indennità è corrisposta per i periodi di effettiva prestazione in turno.

Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità di turno sono quantificate in presunti € **6.500,00 annui**.

L'attività prestata in giorno di riposo settimanale festivo, in applicazione della disciplina dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000, confermata dall'art. 45, comma 1, del CCNL del 22/01/2004, verrà remunerata con un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lettera b) CCNL 14/09/2000 e ss. m.ed i. (art. 10 c.6 del CCNL del 2006), con diritto di riposo compensativo.

Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità di lavoro festivo sono quantificate in presunti € **2.000,00 annui**.

### **TITOLO III° – UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI**

#### **ART. 16 RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE.**

L'importo delle somme destinate alla progettazione inserite nel fondo 2021, utilizzo vincolato, sono quantificate in € **30.746,91**, salvo conguaglio, sono dovute per liquidazione compensi determinati ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016. La suddetta somma dovrà essere ripartita tra il personale tecnico e quello amministrativo sulla base del regolamento approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 209 del 17/12/2020.

#### **ART. 17 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA' E DI QUALITA'**

Le risorse complessivamente disponibili a titolo di compensi diretti al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, € **18.142,88**, saranno ripartite sulla base della valutazione assegnata ad ogni dipendente.

#### **ART. 18 NORME FINALI**

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo con la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria certificata dall'organo di controllo saranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Pomarance [www.comunepomarance.it](http://www.comunepomarance.it) "Amministrazione Trasparente" e trasmessi all'Aran per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione. Il predetto testo contrattuale sarà altresì trasmesso al CNEL. (art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001).

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2021  
CCNL 2016/2018**

<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	<b>149.498,00</b>
---	-------------------

<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	2.651,93
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	-
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	-
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	-
<b>INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)</b>	<b>-</b>
...	-
	-
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>2.651,93</b>

<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	4.326,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.708,00
	-
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>7.034,00</b>

<b>Risorse variabili soggette al limite</b>	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	-
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	-
FRAZIONE DI RIA ANNO CORRENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	225,93
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	-
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	-
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	11.951,00
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>12.176,93</b>

<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	5.965,95
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	-
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	30.746,91
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - incentivi per recupero della TARI e dell'IMU (Art. 1 comma 1091 Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) -	-
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	-
RISPARMI BUONI PASTO EX ART. 1 COMMA 870 LEGGE N. 178/2020	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>36.712,86</b>

<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>208.073,72</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>164.326,86</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>43.746,86</b>

<b>Decurtazioni</b>	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	-
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	-
ALTRE DECURTAZIONI....	3.183,67
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>3.183,67</b>

<b>TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>	<b>204.890,05</b>
---	-------------------

<b>EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17</b>	-	
<b>SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>204.890,05</b>	

**TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017**

	ANNO 2016		ANNO 2021	
	TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (nel 2016 compreso dei differenziali progressioni economiche)	<b>165.899,00</b>		<b>208.073,72</b>
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI				
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)			-	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI			-	
<b>TOTALE LORDO</b>		<b>165.899,00</b>		<b>208.073,72</b>
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)			<b>43.746,86</b>	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)				
<b>TOTALE VOCI ESCLUSE</b>		-	-	<b>43.746,86</b>
<b>SALDO FONDO SOGGETTO A LIMITE</b>		<b>165.899,00</b>		<b>164.326,86</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO		<b>50.425,00</b>		<b>66.576,04</b>
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS COMMA 2 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)			-	<b>16.151,04</b>
TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL SEGRETARIO		<b>29.280,00</b>		<b>29.280,00</b>
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		-		-
ESCLUSIONE DAL LIMITE DEGLI INCREMENTI DEL FONDO DEL PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)		-		-
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)		<b>20.000,00</b>		<b>20.000,00</b>
<b>LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>		<b>265.604,00</b>		<b>264.031,86</b>
<b>ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019 - SOLO PER I COMUNI E IN CASO DI APPLICAZIONE NORMA</b>		-		

<b>DECURTAZIONE DA OPERARE/MARGINE DISPONIBILE (-/+)</b>	<b>1.572,14</b>
--	-----------------



Allegato „B“

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA  
DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ORIZZONTALE (PEO)**

## **Regolamento di disciplina della progressione economica orizzontale (PEO)**

ART. 1 Criteri generali

ART. 2 Criteri di assegnazione delle risorse ai Settori

ART. 3 Requisiti per l'accesso alla selezione

ART. 4 Selezione

ART. 5 Criteri per l'attribuzione della PEO all'interno di ciascuna categoria

ART. 6 Graduatorie



## **ART. 1 Criteri generali**

L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze dei dipendenti. Ai fini della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

Le progressioni economiche orizzontali sono riconosciute sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili a ciò destinate nell'ambito della contrattazione integrativa.

Le selezioni vengono effettuate nei limiti delle risorse stanziare in sede di contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza dei benefici economici.

## **ART. 2 Criteri di assegnazione delle risorse ai Settori**

Con Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vengono determinate le risorse aventi carattere di stabilità e certezza da destinare all'istituto delle PEO nell'ambito del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa, costituito ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

La distribuzione delle risorse per le progressioni orizzontali tra i Settori dell'Ente, come definita dall'art. 6, è effettuata dall'Ufficio Personale sulla base del numero dei dipendenti, assegnati ai Settori stessi e potenzialmente beneficiari della progressione, in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione e che risultino in servizio alla data del primo gennaio dell'anno di attribuzione dei benefici economici.

I dipendenti che a seguito di mobilità interna hanno prestato servizio in più strutture, partecipano alla selezione nella struttura in cui risultano collocati alla data di decorrenza di attribuzione delle nuove PEO.

Al fine di avvicinarsi ad una soglia analoga di progressioni all'interno delle categorie, in sede di riparto delle risorse complessivamente assegnate si applicano i seguenti parametri:

Categoria B	1,00
Categoria C	1,20
Categoria D	1,40

La procedura di ripartizione di cui sopra, come definita all'art. 6, dovrà comunque garantire a ciascuno dei Settori, almeno le risorse necessarie per coprire il costo della progressione economica più onerosa virtualmente effettuabile. A tal fine, qualora in applicazione dei parametri di cui al comma che precede non risultino risorse sufficienti, saranno proporzionalmente ridotti i budget degli altri Settori.

I resti derivanti dall'attribuzione delle progressioni per ciascun Settore e categoria, saranno utilizzati per assegnare ulteriori progressioni in base a quanto deciso in sede di contrattazione annuale. Il resto ulteriore sarà destinato in produttività.

## **ART. 3 Requisiti per l'accesso alla selezione**

Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse, che alla stessa data risultano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Aver maturato almeno 24 mesi di anzianità di servizio nella posizione economica. Nel

calcolo dell'anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso altre Amministrazioni e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso Ente e/o presso altre Amministrazioni. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;

- b) Non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente la decorrenza della progressione;
- c) Non aver riportato negli ultimi 3 anni nella scheda individuale di valutazione un punteggio inferiore a 70 su 100 o un punteggio inferiore alla sufficienza in uno dei 3 anni.

#### **ART. 4 Selezione**

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni, avviene d'ufficio sulla base della documentazione in atti.

I dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 3 partecipano alle selezioni.

All'interno dei Settori si formano gli elenchi degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle categorie.

#### **ART. 5 Criteri per l'attribuzione della PEO all'interno di ciascuna categoria.**

Le progressioni vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle graduatorie di categoria redatte per ogni Settore.

Le graduatorie sono formate sulla base della media dei punteggi ottenuti nel triennio antecedente l'anno di decorrenza delle progressioni.

A tal fine ci si avvale delle schede di valutazione in uso per la valutazione della performance individuale.

Per i dipendenti che, pur avendo i requisiti per partecipare alle PEO, non sia disponibile la scheda di valutazione, sarà riconosciuto, per ogni anno di assenza, un punteggio pari alla media conseguita nel medesimo anno dai dipendenti del Settore di appartenenza, al momento dell'avvio del procedimento, di pari categoria se in numero di almeno 3, altrimenti dell'intero settore.

Per il personale incaricato di Posizioni Organizzativa, il punteggio medio rilevato dal sistema di valutazione, viene equiparato a quello in uso per la generalità dei dipendenti.

Ai fini della predisposizione delle graduatorie, l'esperienza maturata dal personale nell'Ente verrà valorizzata mediante un punteggio aggiuntivo di permanenza nella posizione economica; in tal senso vengono riconosciuti un massimo di punti 10 da assegnare nella misura annua massima di punti 2 per ciascun anno in cui il dipendente permane nella posizione economica. Tale punteggio sarà assegnato d'ufficio e concorrerà, assieme al punteggio totale di cui alla scheda rimessa dal valutatore, al punteggio finale che determinerà la collocazione in graduatoria.

#### **ART. 6 Graduatorie**

Le graduatorie vengono redatte dall'Ufficio Personale per ciascuna categoria all'interno di ogni Settore al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione economica.

Avranno titolo a beneficiare della PEO i dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria nella graduatoria del Settore di appartenenza, sino al raggiungimento del budget di settore assegnato per l'anno di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili nel fondo destinate con CCDI.

In caso di parità di punteggio con impossibilità, per le suddette limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si attribuirà la progressione economica sulla base delle seguenti priorità:

- a) maggiore anzianità di servizio nell'Ente nella categoria e posizione economica di appartenenza;
- b) minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
- c) maggior punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale dell'anno immediatamente precedente la decorrenza della PEO;
- d) maggiore età.

Le graduatorie sono approvate dal Direttore del Settore Affari Generali e pubblicate ai sensi della normativa vigente. Le graduatorie diventano definitive ed efficaci se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi per eventuali errori e omissioni, che comunque dovranno essere definiti entro il termine di 30 giorni.

Pomarance, 30/12/2021

**-LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, nella persona del Presidente:

- Segretario Comunale F.F. e Direttore del Settore AA.GG. – Dott.ssa Burchianti Eleonora;  
FIRMATO

**PARTE SINDACALE E RSU**

- Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL rappresentata da :ORSINI SILVIA - FIRMATO
- Organizzazione Sindacale Territoriale CISL rappresentata da: FERRANTE CINZIA - FIRMATO
- Organizzazione Sindacale Territoriale UIL rappresentata da: \_\_\_\_\_
- Organizzazione Sindacale Territoriale CSA Regioni e Autonomie Locali rappresentata da:  
\_\_\_\_\_
  - Mori Maleno; FIRMATO
  - Torraco Antonio; \_\_\_\_\_
  - Vincenzo Russo. FIRMATO