



**COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA**  
**Provincia di Verona**

Negrar di Valpolicella, 18/12/2020

**OGGETTO: Sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020**

Premesso che:

- in data 11/12/2020 è stata sottoscritta, dalla Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) - distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020;
- in data 14/12/2020, il Segretario Generale/Responsabile del Servizio Risorse Umane ha trasmesso l'ipotesi di C.C.D.I. al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21/5/2018, corredata della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

Viste:

- la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, acquisita agli atti dell'Ente al prot. n. 30762 del 16/12/2020, attestante la compatibilità economico-finanziaria e normativa del sopra citato accordo;
- la deliberazione n. 176 del 17/12/2020 con la quale la Giunta Comunale ha preso atto dell'ipotesi di accordo siglata in data 11/12/2020 riguardante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020 ed ha autorizzato il Segretario Generale/Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

**SI SOTTOSCRIVE IN VIA DEFINITIVA**

l'allegato accordo, la cui ipotesi è stata siglata in data 11/12/2020, riguardante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020, di cui la Giunta Comunale ha preso atto con la sopra citata deliberazione n. 176 del 17/12/2020.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica  
II Segretario Generale  
f.to dott.ssa Giuliana Todeschini

f.to La Delegazione trattante di parte sindacale



**COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA**  
Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE  
PERSONALE DIPENDENTE - ANNO 2020**

L'anno 2020 il giorno undici del mese di dicembre, a seguito di incontri per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente anno 2020, le parti negoziali, composte dalla Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente – anno 2020.

Risultano presenti:

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA</b>	<b>presente</b>	<b>assente</b>
<b>Todeschini Giuliana</b> Presidente Delegazione Trattante	X	
<b>Ceschi Martina</b> Responsabile di Posizione Organizzativa	X	
<b>Cipollaro Rossella</b> Responsabile di Posizione Organizzativa	X	
<b>Facincani Maurizio</b> Responsabile di Posizione Organizzativa	X	
<b>Marin Gianna</b> Responsabile di Posizione Organizzativa	X	
<b>Grison Roberto</b> Sindaco- con delega al personale	X	
<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE</b>	<b>presente</b>	<b>assente</b>
<b>Lavarini Angelina Lorenzina</b> RSU C.I.S.L. – F.P.	X	
<b>Righetti Diego</b> RSU C.I.S.L. - F.P.	X	
<b>Zampini Simone</b> RSU C.I.S.L. – F.P.	X	
<b>Antolini Franco</b> SAS – C.I.S.L. - F.P.	X	
<b>Dalle Pezze Elisa</b> RSU – C.G.I.L. - F.P.		X
<b>Rossoni Elisabetta</b> Federazione Territoriale – C.G.I.L. - F.P.	X	

Premesso che, in data 21/5/2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018;

Visto l'art. 7, comma 4 del succitato C.C.N.L. del 21/5/2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

Visto altresì l'art. 8 del C.C.N.L. del 21/5/2018, il quale dispone che *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale"*;

Visto l'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 25/5/2017 n. 75, il quale dispone che: *"[...] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 [...]"* (€ 314.970,13);

Visti:

- l'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") che modifica la modalità di calcolo del tetto del salario accessorio introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
- il D.M. 17/3/2020 (attuativo del D.L. 34/2019) che stabilisce *"Il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*;

Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 26/11/2020:

- è stato costituito il fondo delle risorse decentrate personale dipendente anno 2020 per un importo complessivo di € 245.215,43 così suddiviso:
  - Risorse stabili € 211.645,06
  - Risorse variabili soggette al limite € 13.920,37
  - Risorse variabili non soggette al limite € 19.650,00
- l'Amministrazione ha fornito il seguente indirizzo alla Delegazione trattante di parte pubblica:
  - "di destinare € 20.000,00 alle progressioni economiche orizzontali (PEO), da assegnare ai sensi della normativa vigente in materia e del relativo Regolamento";

Dato atto che il fondo per le risorse decentrate anno 2020, così come costituito risulta rispettoso del tetto dell'anno 2016, secondo quanto stabilito dal succitato art. 23, comma 2 del D.Lgs. 25/5/2017 n. 75;

Visti gli art.li 67 e 68 del C.C.N.L. 21/5/2018, ad oggetto rispettivamente *"Fondo risorse decentrate: costituzione"* e *"Fondo risorse decentrate: utilizzo"*;

Precisato che in data 21/12/2018 è stato stipulato il C.C.D.I. normativo triennio 2019-2021;

Le parti definiscono quanto segue:

## **ART. 1**

### **Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto**

L'accordo economico è riferito al periodo dal 01 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020. Destinatario del presente contratto è il personale del Comune di Negrar di Valpolicella con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, purché continuativo per la durata di almeno 9 mesi durante l'arco temporale del periodo di riferimento. Gli istituti di cui al presente accordo si intendono pattuiti fino alla costituzione del FRD per l'esercizio successivo, salva espressa apposizione del termine o

individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del C.C.N.L. di riferimento.

## **ART. 2**

### **Destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2020**

Il totale delle risorse del fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21/5/2018, per l'anno 2020, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo C.C.N.L., nelle forme precisate nell'allegato A) quale parte integrante del presente Accordo.

## **ART. 3**

### **Progressioni orizzontali**

Le parti concordano di destinare una quota del fondo anno 2020 pari ad € 20.000,00 alle progressioni economiche orizzontali del personale dipendente, da effettuarsi sulla base dei criteri di cui al "Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione economica orizzontale", allegato B) quale parte integrante al presente Accordo.

## **ART. 4**

### **Indennità condizioni di lavoro**

#### **Indennità di turno**

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

Per l'indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio valori), l'indennità di turno e l'indennità per specifiche responsabilità, le parti confermano i criteri e i valori delle indennità previsti nel C.C.D.I. personale dipendente anno 2018, sottoscritto definitivamente in data 21/12/2018;

## **ART. 5**

### **Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale**

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera di € 1,00.

## **ART. 6**

### **Produttività**

In applicazione dell'art. 10 del C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021 le risorse destinate alla produttività anno 2020 sono ripartite tra "Performance organizzativa e "Performance individuale". Una quota pari al 70% dell'importo totale della produttività è destinato a premiare la performance organizzativa.

Il restante 30% è destinato a premiare la performance individuale.

L'erogazione dei premi di produttività avverrà a consuntivo, secondo le procedure e i criteri previsti nel sopra citato C.C.D.I.

## **ART. 7**

### **Compensi al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni e/o unioni civili**

Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a) del C.C.N.L. 21/5/2018 è previsto che il Fondo salario accessorio – parte variabile, sia integrato annualmente di una quota derivante dalle tariffe che l'utenza è tenuta a pagare per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Per l'anno 2020 le risorse complessivamente stanziare per le indennità derivanti dalla celebrazione dei matrimoni e/o unioni civili presso gli edifici di interesse storico ed artistico del Comune sono pari ad € 2.250,00. Le risorse sono state calcolate in ragione della percentuale massima del 50% delle entrate previste per i matrimoni e/o unioni civili presso gli edifici di interesse storico ed artistico del Comune.

Per l'anno 2020, la ripartizione delle risorse disponibili al personale che avrà espletato l'attività aggiuntiva connessa alla celebrazione dei matrimoni civili è effettuata riservando:

- a) Il 60% delle risorse disponibili al personale che predispone gli atti di stato civile;
- b) Il 40% delle risorse disponibili al personale che accompagna il celebrante.

Il compenso sarà erogato a consuntivo dopo la rendicontazione e valutazione, da parte del Responsabile del servizio interessato, dell'attività aggiuntiva effettuata a favore di terzi paganti.

#### **ART. 8**

##### **Compensi ai messi notificatori**

Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. f) del C.C.N.L. 21/5/2018, viene riconosciuto un bonus al personale che esegua notificazioni per conto di altri Enti. Per l'anno 2020 le risorse complessivamente stanziare sono pari ad € 200,00.

#### **ART. 9**

##### **Trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge**

Per la disciplina dei compensi di cui al presente articolo, il C.C.D.I. rinvia agli specifici regolamenti adottati dall'Ente.

#### **ART. 10**

##### **Retribuzione di risultato dei titolari di Posizioni Organizzativa**

Le parti prendono atto che per l'anno 2020 lo stanziamento di bilancio destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative è di complessivi € 93.700,00.

Per l'anno 2020, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime Posizioni Organizzative.

#### **ART. 11**

##### **Fondo lavoro straordinario**

Il fondo lavoro straordinario per l'anno 2020 è quantificato in € 25.000,00, da distribuire sulla base delle effettive prestazioni rese da ogni singolo dipendente, previa autorizzazione del Responsabile del Settore cui appartiene il dipendente.

#### **ART. 12**

##### **Somme non utilizzate**

Le somme non utilizzate in corso d'anno per le voci del salario accessorio di cui alle seguenti indennità:

- condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio valori)
- turno
- specifiche responsabilità
- servizio esterno

del presente accordo sono portate in aumento delle risorse per i premi di cui all'art. 6.

#### **ART. 13**

##### **Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente previsto nel presente C.C.D.I., si fa riferimento al C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021 sottoscritto definitivamente il 21/12/2018.

Il presente accordo resta confermato, in quanto applicabile, fino alla sottoscrizione del nuovo Contratto Decentrato Integrativo.

##### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

f.to *Todeschini Giuliana*

f.to *Ceschi Martina*

f.to *Cipollaro Rossella*

f.to *Facincani Maurizio*

f.to *Marin Gianna*

f.to *Grison Roberto*

##### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

f.to *Lavarini Angelina Lorenzina*

f.to *Righetti Diego*

f.to *Zampini Simone*

f.to *Antolini Franco*

f.to *Rossoni Elisabetta*

## UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

## DISTRIBUZIONE RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI ANNO 2020

LIMITE DI RIFERIMENTO ANNO 2016: € 314.970,13

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		2020
<b>RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI</b>		€ <b>245.215,43</b>
RISORSE STABILI		€ 211.645,06
RISORSE VARIABILI (€ 13.920,37 soggette al limite + € 19.650,00 non soggette al limite)		€ 33.570,37
<b>Destinazione voci stabili</b>		
<b>Fondo risorse stabili</b>		€ <b>211.645,06</b>
<b>A) Progressioni Orizzontali</b>		
di cui in godimento al 31.12. anno precedente		€ <b>59.000,00</b>
nuove risorse da assegnare		€ <b>20.000,00</b>
<b>B) Indennità di comparto</b>		€ <b>27.800,00</b>
<b>Totale distribuzione fondo risorse stabili (A+B)</b>		€ <b>106.800,00</b>
<b>C) Residuo risorse stabili da distribuire</b>		€ <b>104.845,06</b>
<b>D) Fondo risorse variabili</b>		€ <b>33.570,37</b>
<b>Totale da distribuire (C+D)</b>		€ <b>138.415,43</b>
<b>Art. 68, comma 2, C.C.N.L. 21/5/2018</b>		
lett.a)	Performance organizzativa	€ 55.254,33
lett.b)	Performance individuale	€ 23.680,42
lett.c)	Indennità condizioni lavoro:	€ 4.237,16
	<i>disagio</i>	<i>870,58</i>
	<i>rischio</i>	<i>870,58</i>
	<i>maneggio valori</i>	<i>2.496,00</i>
lett.d)	Indennità di turno	€ 8.413,52
lett.e)	Compensi specifiche responsabilità:	€ 42.800,00
	<i>grado A + grado B</i>	<i>40.000,00</i>
	<i>Ufficiale Stato Civile/Anagrafe</i>	<i>2.100,00</i>
	<i>Archivisti Informatici</i>	<i>700,00</i>
	<i>Protezione Civile</i>	
lett.f)	Indennità servizio esterno	€ 1.180,00
lett.g)	Compensi previsti da disposizione di legge	€ 400,00
	<i>incentivo UTC/CONTRATTI</i>	<i>400,00</i>
lett.h)	Compenso messi notificatori	€ 200,00
Legge n. 449/1997 art. 43	Bonus performance matrimoni	€ 2.250,00
<b>Totale - Fondo risorse decentrate anno 2020</b>		€ <b>245.215,43</b>



**COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA**  
**Provincia di Verona**

**Regolamento**  
**per la disciplina dell'attribuzione della**  
**progressione economica orizzontale**

## **Indice**

- Art. 1 - Oggetto del regolamento e principi di applicazione
- Art. 2 - Periodicità delle selezioni
- Art. 3 - Numero delle progressioni economiche da attribuire
- Art. 4 - Procedure selettive
- Art. 5 - Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione
- Art. 6 - Requisiti richiesti per l'attribuzione della progressione
- Art. 7 - Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della progressione economica orizzontale e non assegnate
- Art. 8 - Norme finali e transitorie. Entrata in vigore

### **Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi di applicazione**

Il presente regolamento disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli art.li 5 e 6 del C.C.N.L. Regioni/Autonomie Locali del 31/3/1999 successivamente integrato dall'art. 9 del C.C.N.L. Regioni/Autonomie Locali del 11/4/2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/5/2018.

Ai sensi dell'art. 16, comma 3 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018, *"le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito dei processi formativi"*.

La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.

Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai seguenti principi:

- imparzialità;
- pubblicità;
- trasparenza;
- pari opportunità.

### **Art. 2 – Periodicità delle selezioni**

Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura.

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

### **Art. 3 – Numero delle progressioni economiche da attribuire**

Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo risorse decentrate costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Il Responsabile dell'Ufficio Personale, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna Categoria giuridica (B, C, D), a tale fine sono accorpate le Categorie giuridiche B1 e B3 e le Categorie giuridiche D1 e D3, provvede a determinare, e successivamente a darne comunicazione in Delegazione trattante, il numero e i percorsi delle progressioni economiche che possono essere attuate, garantendo un criterio di proporzionalità delle risorse, laddove possibile, all'interno dei percorsi.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

Il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio.

### **Art. 4 – Procedure selettive**

Il Servizio Risorse Umane divulga tramite avviso interno l'avvio delle procedure selettive indicando i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5.

Dopo l'invio dell'avviso, il Responsabile del Servizio Risorse Umane procede, sulla base delle informazioni desunte dai fascicoli personali dei singoli dipendenti, all'ammissione e valutazione degli aventi diritto alle progressioni economiche orizzontali.

Conclusa l'istruttoria procedimentale, lo stesso Responsabile provvede alla redazione delle graduatorie relative a ciascuna Categoria giuridica e trasmette ai singoli partecipanti, mediante comunicazione interna o consegna a mano da parte del Servizio Risorse Umane, il dettaglio del punteggio conseguito.

Le graduatorie diventano definitive dopo 5 (cinque) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare richiesta di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del Servizio Risorse Umane entro detto termine cinque (cinque) giorni. Trascorso tale periodo, il Responsabile del Servizio Risorse Umane, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

#### **Art. 5 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione**

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a. alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, periodo minimo servizio di 24 mesi maturato, presso il Comune di Negrar di Valpolicella, nella posizione economica immediatamente inferiore;
- b. di aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale pari o superiore alla media di punti 30/50 (=6/10) o punti 24/40 (=6/10) per i titolari di Posizione Organizzativa, attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente l'anno in cui si svolge la selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura).

Il personale comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa categoria giuridica.

#### **Art. 6 – Requisiti richiesti per l'attribuzione della progressione**

I punteggi per l'attribuzione delle PEO sono assegnati nel seguente modo:

- il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente (categorie B, C, D) è pari a 100 punti così suddivisi:
  - a. punti 60 (sessanta) – media della valutazione del triennio precedente attribuita in base al sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Negrar di Valpolicella (da riproporzionare in base 60);
  - b. punti 40 (quaranta) – esperienza maturata nella Pubblica Amministrazione.

Per quanto attiene il parametro b., per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale risultante dal periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita, che si misura attribuendo per tutte le categorie 2 (due) punti per ogni anno di servizio nella stessa categoria e posizione economica per un massimo di 40 (quaranta) punti. Verrà valutato il servizio maturato nella stessa categoria e posizione economica e l'anzianità viene conteggiata a decorrere dall'ingresso in ruolo nell'Ente e/o nella posizione economica per effetto di progressione orizzontale precedentemente acquisita.

### **Art. 7 – Utilizzo delle risorse destinate all’attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate**

La progressione economica viene attribuita sulla base di una graduatoria unica per categoria (B, C, D) del personale interessato. L’attribuzione avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui all’art. 6, per ciascuna delle tre categorie, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a. e b.) fino ad utilizzo della capienza della quota alla stessa destinata.

Per ciascuna categoria a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all’attribuzione della progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l’Ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.

Per favorire il massimo utilizzo delle risorse annualmente destinate alle nuove progressioni orizzontali è previsto che i resti di ciascuna categoria, insufficienti a realizzare una ulteriore progressione economica, vengono tra loro sommati e utilizzati in successione per l’attribuzione della progressione orizzontale al primo dipendente escluso della categoria B e, a seguire, al primo escluso della categoria C, al primo escluso della categoria D, e così via a seguire, nell’ottica di una possibile integrale consumazione delle risorse complessivamente disponibili.

In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento del fondo per la performance organizzativa ed individuale da distribuire.

### **Art. 8 – Norme finali e transitorie. Entrata in vigore**

Il C.C.N.L. Funzioni Locali 2016/2018 del 21/5/2018 ha introdotto nuovi percorsi economici all’interno delle Categorie (B8 – C6 – D7).

Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

Il presente regolamento abroga e sostituisce tutti i precedenti regolamenti comunali in tale materia.