



COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 • 10091 ALPIGNANO (TO) • ITALIA

Tel. 011.9666611 • Fax 011.9674772

www.comune.alpignano.to.it

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE ATTUATIVO DEL
CCNL 21/05/2018 (VALIDITÀ 2016-2018) COMPARTO
FUNZIONI LOCALI TRIENNO 2019/2021 PARTE
GIURIDICA E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE ANNO 2019**

Ipotesi di accordo sottoscritto in data 23/12/2019

Sottoscrizione definitiva in data 18/02/2020

Il giorno **diciotto** del mese **febbraio 2020** alle **ore 12.00** si sono incontrate presso il Comune di Alpignano:

la delegazione trattante di parte datoriale del Comune di Alpignano, costituita da

- Ilaria dr.ssa GAVAINI Presidente, Segretario Generale
- Massimo dr. CANGINI Direttore Area Finanziaria

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai sig.ri

- Gianni FAVARO – CGIL FP
- Ernesto COLONNA – CGIL FP
- Diego MIOR – CISL FP

la RSU costituita dai sig.ri:

- Paola BUSO
- Sabina LALUCE
- Giorgio MELIS
- Erica TOSCANI
- Susanna LITTERIO

LE PARTI

premesso che:

- in data 4/11/2019 e 25/11/2019 si sono svolti due incontri preliminari di delegazione trattante con la parte datoriale, le OO.SS. e la RSU i cui esiti sono stati riferiti alla Giunta Comunale al fine di formulare le linee di indirizzo oggetto della Delibera di Giunta Comunale n.200 del 12/12/2019;
- per l'anno 2018 è stato sottoscritto un "accordo ponte" dandosi atto che il primo CCI triennale, stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL 2016-2018, sarebbe stato relativo al periodo 2019-2021;
- in analogia a quanto avviene per i contratti di lavoro collettivi, anche per i contratti collettivi integrativi vige il principio della ultrattività, derivante sia dalle stesse clausole inserite in tal senso dalle stesse parti sottoscrittrici sia dalla stessa giurisprudenza, dall'Aran e dalla Corte dei Conti;
- come previsto dall'articolo 2, comma 4, del CCNL 21.5.2018, le disposizioni contrattuali si applicano finché non vengono sostituite dalle nuove disposizioni;
- il suddetto principio, già stabilito dall'art. 5, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999, "*I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi*", è stato ribadito dall'art. 8, comma 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;

per realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale approvano quanto segue:

B

I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto collettivo integrativo:

- disciplina le materie che la legge ed il CCNL del Comparto Funzioni locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018, demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio nel Comune di Alpignano a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, anche comandato da altre amministrazioni presso questo Ente;
- ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, e la mantiene fino alla stipula del successivo accordo tra le parti; in ogni caso, si procederà a revisione, integrazione o alla sostituzione dello stesso, qualora sopraggiungano norme legislative in contrasto con quanto disposto nei successivi articoli o quando verrà stipulato il nuovo CCNL Funzioni Locali;
- ha giuridicamente durata triennale, a partire dal 1° gennaio 2019 mentre, per quanto riguarda la vigenza economica, i criteri di ripartizione delle risorse e le diverse modalità del loro utilizzo sono negoziati per l'anno 2019 e saranno trattati in futuro con cadenza annuale. Le disposizioni riferite alle progressioni economiche hanno valenza triennale;
- fino alla data di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo verranno applicati gli istituti del C.C.I. sottoscritto in data 07/03/2019, ancora applicabili perché discendenti dalla diretta applicazione di regole poste dalla contrattazione collettiva o in quanto disciplinati nel CCI ma compatibili, fino alla stipula del nuovo CCI; eccetto che per le deroghe espressamente previste per le progressioni economiche orizzontali;
- a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del C.C.I. 2019/2021 dare corso agli effetti delle disposizioni ivi contenute.

SP

SP

SP

ART. 2 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI (art. 7, comma 4, lettera a)

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 potrà essere modificato a seguito di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale, con conseguente variazione sulle varie voci distributive.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le somme annualmente disponibili, al netto delle destinazioni obbligatorie di cui al comma 1 dell'art. 68 del CCNL, da destinare agli istituti di cui al comma 2, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13esima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili del Fondo. 4.

4- Nei successivi articoli sono elencate le indennità riconosciute al personale dipendente del Comune di Alpignano con dettaglio dei criteri di assegnazione e di riparto.

SP

SP

SP

SP

SP

SP

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019, in applicazione dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, è stato costituito con determinazione del Direttore Area Affari Generale n. 561 del 02/12/2019 "Ufficio personale. Fondo risorse decentrate personale anno 2019 ex art.67 comma 1 e 2 CCNL 21/05/2018. Definizione".

ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE: RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 67 comma 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, le risorse stabili sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

RISORSE STABILI 2019	€ 227.727,87	VOCI RISORSE STABILI A DECORRERE DAL GIORNO SUCCESSIVO ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO
UTILIZZO	Importi riferiti all'anno 2019	UTILIZZO
1.Fondo per progressione economiche (art.17, comma 2 lett.b, del CCNL 1/4/99)	€ 88.000,00	Art. 68, comma 1 CCNL 18/05/2018 - Progressioni già attribuite al personale in servizio
2.Indennità di comparto (art.33 del CCNL 22/1/2004)	€ 35.300,00	Art. 68, comma 1 CCNL 18/05/2018 - Indennità calcolate sul personale a tempo indeterminato in servizio e al personale a tempo determinato previsto negli strumenti di programmazione per l'anno 2019
3.Remunerazione delle indennità di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14/9/2000 e dell'art. 6 del CCNL 5/10/2001 per il personale educativo asili nido	€ 682,00	Art. 68, comma 1 CCNL 18/05/2018 - Indennità già attribuite al personale in servizio
4. Risorse per turno, reperibilità, maggiorazioni orarie(art. 17, lett.d, del CCNL 1/4/99 e art. 24, comma 1 CCNL 14/09/00), compresi servizi di reperibilità Polizia Municipale, Area Lavori Pubblici, Area Urbanistica e Territorio, Ufficio Stato civile	€ 44.500,00	Art. 68 comma 2, lettera d) CCNL 18/05/2018 - Indennità già attribuite al personale in servizio sulla base della paga base vigente CCNL 18/05/18
5. Progressioni economiche da attribuire al personale in servizio al 31/12/2019 (l'importo sarà indicato nel 2020 avendo decorrenza dal 01/02/2020)	0	Art. 68 comma 2, lettera j) CCNL 18/05/2018 - L'importo indicato si riferisce alla spesa su base annua
6. Indennità maneggio valori (art. 36 del CCNL 14/9/2000)	€ 1.600,00	Art. 68 c. 2 lett. c) e art. 70-bis CCNL 18/05/2018: indennità condizioni lavoro
7. Indennità di rischio (ex art. 37 del CCNL 14/9/2000)	€ 6.090,00	
	0	Art. 68 c.2, lett. f) - art. 56-quater CCNL 18/05/2018 - Indennità servizio esterno polizia locale
8. Compensi specifiche responsabilità (art. 17, lett.f, del CCNL 1/4/99)	€ 8.000,00	Art. 68 comma 2, lett. e) - art. 70-quinquies CCNL 18/05/2018
9. Compensi per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 1.900,00	Art. 68 comma 2, lett. e) - art. 70-quinquies CCNL 18/05/2018

B

9. Compensi per specifiche responsabilità eventualmente affidati agli addetti Urp (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 1.800,00	Art. 68 comma 2, lett. e) - art. 70-quinquies CCNL 18/05/2018
10. Compensi per specifiche responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 300,00	Art. 68 comma 2, lett. e) - art. 70-quinquies CCNL 18/05/2018
TOTALE DESTINAZIONI	€ 188.172,00	
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 39.555,87	

Le risorse stabili disponibili sopra evidenziate, pari a € 39.555,87 saranno utilizzate quali risorse per la produttività.

II – INDENNITA', COMPENSI, INCENTIVI

SL

ART. 5 – INDIVIDUAZIONE DELL'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 E CRITERI PER LA SUA ATTRIBUZIONE (Art. 7, comma 4, lettera d)).

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi - pericolose o dannose per la salute - e quelle comportanti il maneggio valori.

2. L' indennità condizioni di lavoro, nelle sue articolazioni, sostituisce integralmente quanto previsto dai precedenti contratti, con decorrenza dal 1° gennaio 2020.

3. L' indennità di cui al presente articolo è erogata per i giorni di effettivo svolgimento delle attività descritte ai seguenti commi previa attestazione annuale e a consuntivo dei Responsabili di Area interessati, contenente l'indicazione dei dipendenti destinatari e il numero delle giornate per le quali sussistono i presupposti per l'erogazione dell'indennità.

4. Per le attività comportanti esposizione al rischio le parti concordano l'erogazione di un compenso di € 1,50 giornaliero per il personale adibito a una o più delle seguenti mansioni:

a) attività di posizionamento segnaletica stradale o di montaggio/smontaggio di attrezzature e arredi in quanto esposte al rischio di inalazione polveri, solventi, gas e in genere composti nocivi alla salute;

b) attività di manutenzione ordinaria e straordinaria del demanio e del patrimonio comunale, del verde pubblico con utilizzo di mezzi meccanici o macchinari, comportanti esposizione al rischio di lesioni o traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ovvero attività con esposizione ad agenti chimici o biologici;

c) attività a carattere altamente conflittuale svolte da uffici a contatto con il pubblico che espongono il personale a rischio di incolumità fisica;

5. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto di esclusiva competenza del Direttore di area, con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

Il provvedimento sarà trasmesso all'Ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi.

L'erogazione dell'indennità avverrà con cadenza semestrale sulla base della dichiarazione dei Direttori di Area attestanti i nominativi dei dipendenti e numero delle giornate di effettiva esposizione al rischio e precisamente: nel mese di luglio (1° semestre) e nel mese di gennaio dell'anno successivo (2° semestre).

6. Per l'indennità di maneggio valori, si precisa che beneficiari dell'indennità sono gli agenti contabili formalmente incaricati dai Responsabili di Area.

La suddetta indennità è commisurata agli importi annui maneggiati risultanti dai registri della gestione del servizio economato degli agenti contabili, vistati dal Responsabile del Servizio

SL

SL

SL

SL

SL

SL

SL

SL

Finanziario e allegati al rendiconto dell'esercizio, secondo le seguenti fasce:

Fascia	Importo giornaliero
Fino a € 10.000	€ 1,00
Oltre € 10.000 e fino a € 50.000	€ 1,70
Oltre € 50.000	€ 2,00

ART. 6 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE DI CUI ALL'ART 56-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018 E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE (Art. 7, comma 4, lettera e)).

1. Al personale di Polizia Locale che in via continuativa svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera che viene definita in via sperimentale nell'importo contrattuale di € 2,00 per ogni giorno ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività con impegno lavorativo esterno pari ad un tempo significativo e consistente del turno giornaliero. L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di servizio in ambienti esterni e non è cumulabile con l'indennità correlata alle condizioni lavoro di cui all'articolo precedente.
2. Per servizio esterno di Polizia Locale si intende, indicativamente, lo svolgimento delle attività di seguito elencate secondo un principio decrescente di impegno lavorativo svolto all'esterno:
 - a. stradale, servizi di pattuglia, manifestazioni, particolari emergenze (viabilità in termini continuativi, TSO, ect.);
 - b. vigilanza sul territorio, servizi di rappresentanza;
 - c. polizia annonaria, infortunistica;
 - d. cantieri, ambientale;
 - e. tributi, edilizia, giudiziaria.
3. Le attività effettuate con prestazioni rese all'interno degli uffici non concorrono al riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo.
4. L'erogazione della relativa indennità avverrà previa attestazione del Comandante della Polizia Municipale, erogata annualmente a consuntivo, contenente l'indicazione dei dipendenti destinatari e il numero delle giornate per le quali occorre erogare la stessa.
5. Con successivo accordo si valuterà il finanziamento delle suddette indennità con i proventi delle violazioni al CDS (articolo 208)

ART. 7 – COMPENSI ISTAT ED INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70 TER E 70 QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018 (art. 7, comma 4, lettera f))

1. Ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL Enti Locali 21/05/2018, le somme corrisposte per remunerare le prestazioni connesse a indagini statistiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario di lavoro e finanziate da ISTAT ed altri Enti Pubblici autorizzati per legge, confluiscono nelle risorse variabili del Fondo Risorse Decentrate annuali.
2. Al fine della predisposizione dell'atto di liquidazione delle somme spettanti per le prestazioni suddette dovrà essere acquisita apposita relazione e riparto da parte dello stesso a cura del Responsabile dell'Area Affari Generali.
3. Ai sensi dell'art. 70 quinquies del CCNL Enti Locali 21/05/2018, viene prevista una specifica indennità, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa, di importo non superiore a € 2.000 annui lordi, a seguito dell'assegnazione da parte della Giunta Comunale del relativo budget per Area.

4. Ai sensi dell'art. 68 c.2, lett. f) - art. 56-sexies CCNL 18/05/2018, viene prevista l'indennità di funzione polizia locale a personale categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, di importo non superiore a € 2.000,00 annui lordi, a seguito di assegnazione da parte della Giunta Comunale del relativo budget per Area.

5. L'indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di cui al precedente comma non sono fra loro cumulabili: esse possono essere riconosciute al personale che svolga, con carattere continuativo e non episodico e/o occasionale, una o più delle seguenti mansioni:

- responsabilità di procedimenti o processi gestionali di particolare complessità, anche in riferimento all'attribuzione della responsabilità di procedimento che sarà valutata in funzione del grado di discrezionalità, grado di complessità procedurale, assunzione di particolare responsabilità esterna (civile, penale, amministrativa e contabile), autonomia nella gestione e nel giudizio, numero di procedimenti gestiti;

- responsabilità di preposizione a unità organizzative;

- responsabilità di addetto a funzioni di coordinamento e controllo.

6. L'individuazione del personale destinatario di specifica responsabilità è di competenza del Responsabile di Area disposta con provvedimento annuale e con specifica indicazione della responsabilità assegnate e dell'importo dell'indennità spettante tenuto in base allo stanziamento complessivo per Area come annualmente definito dalla Giunta Comunale.

7. Gli importi sono rapportati alla durata dell'incarico e non vanno proporzionalmente ridotti per il personale par-time, in quanto rappresentano il corrispettivo per le responsabilità assunte e non per la prestazione oraria lavorativa. Le indennità sono proporzionate in caso di assenza continuativa e prolungata che comportino la necessità di attribuire la responsabilità dal processo/provvedimento ad altro dipendente (es. malattia superiore a tre mesi; aspettativa per qualunque motivo superiore ad 1 mese; sospensione disciplinare di qualunque durata).

8. Per l'anno 2019 per quanto attiene ai compensi di cui all'art. 70- quinquies CCNL 18/05/2018 saranno utilizzati i criteri già utilizzati nel 2018 e negli anni precedenti, attribuendo comunque a ogni Direttore di area e al Segretario generale - nella sua veste di responsabile del settore segreteria generale - l'individuazione, adeguatamente motivata, dei dipendenti a cui riconoscere i compensi per l'esercizio di compiti comportanti le specifiche responsabilità, precisando che della corretta individuazione del personale destinatario di detti compensi rispondano in sede di valutazione ai fini della retribuzione di risultato i Direttori e il Segretario.

Pertanto per specifiche responsabilità si intendono:

- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di PO;

- direzione, ovvero coordinamento di un ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

- gestione di procedimenti di elevata complessità con piena autonomia gestionale e organizzativa;

- direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai, di pari o inferiore categoria.

Il budget complessivo da destinare al riconoscimento dei compensi, sulla base dei suddetti criteri predeterminati per l'anno 2019 è pari a € 8.000,00.

Per gli anni 2020 e 2021 l'importo sarà ridotto per garantire il finanziamento delle progressioni economiche.

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità assorbe ogni altro compenso eventualmente riconducibile ai compensi di cui all'art. 70- quinquies del CCNL 31/05/2018 eliminando eventuali duplicazioni e incompatibilità per lo svolgimento di medesime funzioni.

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2 lett. f - Art. 68 comma 2, lett. e) assorbe altresì ogni altro compenso riconducibile all'indennità ex art. 36 del CCNL 14/9/2000 (indennità maneggio valori).

In caso di superamento del budget stabilito i compensi saranno rideterminati in modo proporzionale al punteggio ottenuto. Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

9. I criteri per compensare l'esercizio di compiti comportanti le specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 saranno individuati successivamente a un apposito tavolo delle delegazione trattante.

10. L'indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 viene prevista per il seguente personale dipendente:

- € 300,00 lordi annui per le specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D - non incaricato di posizione organizzativa - attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed elettorale;
- URP: il compenso sarà riconosciuto nella misura massima di € 300,00 ai dipendenti formalmente individuati dal Direttore di Area per lo svolgimento delle funzioni di URP. In caso di assenza dei dipendenti incaricati il compenso sarà riconosciuto in misura riproporzionata su base mensile e per presenze superiori ai 15 giorni ai dipendenti che li sostituiranno, anch'essi formalmente individuati.
- € 300,00 lordi annui al personale addetto ai servizi di protezione civile.

ART. 8 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 7, comma 4, lett. g)).

1. Le parti concordano di rimandare a successivo incontro l'accordo sui criteri generali per la loro attribuzione, previa approvazione del relativo regolamento attuativo per i compensi incentivanti le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016.

III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (Art. 7, Comma 4, lettera b))

ART. 9 – UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE: RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di € 96.747,28 sono così destinate:

RISORSE VARIABILI	€ 96.747,28
UTILIZZO	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett. k - CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c	€ 52.269,42
TOTALE DESTINAZIONI	€ 52.269,42
TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 44.477,86

L'importo complessivo di € 84.033,73 derivante dalla somma algebrica tra le risorse disponibili sulla parte stabile € 39.555,87 e le risorse disponibili sulla parte variabile € 44.477,86 è destinato ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi sulla base dei criteri previsti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera b).

Totale risorse da destinarsi ad incentivi sulla base criteri art. 7, Comma 4, lettera b)	€ 84.033,73
---	--------------------

ART. 10 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE, DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE.

RB

X

SV

1

2

3

SS

4

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa, individuale e alla differenziazione del premio individuale, vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della Performance 2019/2021, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Alpignano approvato con deliberazione di G.C. n. 143/2018 come modificata dalla deliberazione 194/2018 e sulla base del piano dettagliato degli obiettivi approvato con deliberazione di G.C. 23 del 31/01/2019 recante "Ufficio Personale. Piano dettagliato degli obiettivi anno 2019. Approvazione" e dalla deliberazione di G.C. 200 del 10/12/2019 recante "ufficio personale. Formulazione linee di indirizzo alla delegazione datoriale per la contrattazione collettiva integrativa relativa al personale dipendente CCI 2019/2021 parte giuridica e per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019".

2. L'incidenza della valutazione della performance individuale dovrà avere un peso pari al 30% delle risorse variabili.

3. L'importo relativo verrà attribuito alle singole aree e ai singoli servizi all'interno di ciascuna in funzione al numero di progetti perseguiti da ciascuna area ponderati per il grado di raggiungimento degli stessi come da specifico prospetto previsto nella relazione della performance. L'importo attribuito a ciascuna Area verrà ripartito equamente tra tutti i dipendenti dell'area ad eccezione della posizione organizzativa.

4. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai Responsabili di Area in base al raggiungimento degli obiettivi e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente in servizio presso il Comune di Alpignano.

5. Per garantire criteri di equità nella liquidazione dei compensi da erogare in relazione all'impegno dei dipendenti, si concorda che non avrà diritto all'erogazione della produttività collettiva il dipendente che ha percepito nell'anno di riferimento della performance, compensi, previsti da specifiche disposizioni di legge ed effettuati in orario di lavoro, per importi superiori a tre volte la produttività collettiva media (incentivi funzioni tecniche d.lgs. 50/2016, recupero evasione IMU TARI/ICI). Ai fini della determinazione del superamento della soglia per l'erogazione della produttività, non faranno cumulo eventuali arretrati relativi ad anni precedenti. Gli importi della produttività relativi a tale personale non saranno liquidati fino all'adozione da parte dei Direttori competenti degli atti di liquidazione degli importi previsti da specifiche disposizioni di legge per controllare l'effettivo superamento del tetto o meno. Ai dipendenti a cui saranno assegnate le progressioni economiche orizzontali non sarà corrisposta la produttività per l'anno di assegnazione. Le eventuali decurtazioni andranno a finanziare il comma 6 o saranno considerate risparmi di parte stabile. La medesima decurtazione verrà applicata col medesimo criterio ai premi di risultato delle posizioni organizzative.

6. In merito alla differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNL per premiare i dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate ai fini dell'assegnazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68 comma 2, lett.b), le parti stabiliscono in

- 30% la quota di maggiorazione del premio individuale rispetto al valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- 5% la quota dei dipendenti che conseguendo le valutazioni più elevate beneficeranno della maggioranza suddetta.

7. I premi previsti al precedente comma integrano e non sostituiscono il metodo approvato con deliberazione di G.C. n. 143/2018 come modificata dalla deliberazione 194/2018 che prevede la differenziazione in fasce in base a quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. 1 agosto 2011 n. 141 ed in particolare l'assegnazione di di un

5

6

7

coefficiente 1,1 punti per i dipendenti che ottengono tra 90 e 100 punti di valutazione di performance individuale.

Il personale a tempo parziale e il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa al premio in misura proporzionale al periodo e alle ore lavorate.

In particolare:

- il personale dipendente del Comune di Alpignano in comando presso altri enti non avrà diritto al premio di produttività;
- il personale dipendente di altri enti, in comando presso il Comune di Alpignano avrà diritto al premio di produttività;
- i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato o in congedo di maternità/paternità/parentale avranno diritto al premio sulla base dei mesi di effettiva presenza in servizio: si intende come effettiva presenza in servizio il congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria);
- eventuali risparmi derivanti dal conguaglio delle indennità di rischio e maneggio valori in base alle presenze effettive dei percipienti saranno ridistribuiti nello stesso anno tra tutti i dipendenti, secondo gli stessi criteri.

IV - PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 11 – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE (Art. 7, comma 4, lettera c)

1. Ai sensi dell'art. 16 CCNL 21/05/2018, le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti e nel limite delle risorse effettivamente disponibili.

2. Per gli anni 2019/2021 le parti confermano i criteri e le modalità definite per le progressioni economiche orizzontali riportate nell'allegato A).

V – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 12 – RISORSE DA DESTINARE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Art. 7, comma 4, lettera u)

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019, l'importo presunto da destinare alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è di € 80.362,76 di cui € 12.054,42 per retribuzione di risultato e di cui € 68.308,34 retribuzione di posizione.

ART. 13 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER I TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (Art. 7, comma 4, lettera v)

1. In merito ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa, si rimanda a quanto già disciplinato con l'approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale, approvato con deliberazione di G.C. n. 75/2019.

VI - NORME GENERALI

ART. 14 – IL “WELFARE INTEGRATIVO” (art. 7, comma 4, lett. h)

1. Potranno essere previste concessioni di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, anche secondo quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018, con oggetto:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

2. Ogni ipotesi prevista dal 1° comma del presente articolo sarà oggetto di specifico accordo bilaterale fra le parti negoziali siglato al tavolo decentrato di Ente con valenza a decorrere da data non anteriore alla sottoscrizione.

ART. 15 – LIMITI PREVISTI DALL'ART. 23, COMMI 2 E 4 IN MERITO ALL'EQUILIBRATA DISTRIBUZIONE DEI TURNI E AL NUMERO DI TURNI NOTTURNI EFFETTUABILI NEL MESE (art. 7, comma 4, lettera l))

1. Le parti prendono atto del rispetto dei limiti e dei criteri fissati dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL Enti Locali 21/05/2018.

ART. 16 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 7, comma 4, lett. m).

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a. 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;
- b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli operai e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di condizioni di lavoro disagiate ed esposte a rischi, pericolose e dannose per la salute, all'attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature elettroniche;
- c. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda il benessere psicofisico così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- d. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
- e. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma i Rappresentanti per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente.

ART. 17 – ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 53 COMMA 2 (Art. 7, comma 4, lettera n)

1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato dal 25% al 30% dei posti complessivamente previsti dalla categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

ART. 18 – DISCIPLINE PARTICOLARI

Il personale assunto o inquadrato con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve l'indennità di maneggio valori e le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

ART. 19 – CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ (Art. 7, comma 4, lettera p)

1. Per quanto riguarda i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e familiare (Art. 7, Comma 4, lettera p) CCNL 21/05/2018), le parti concordano di confermare quanto già attuato nell'ente.

ART. 20 – LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO (Art. 7 comma 4, lettera s)

1. L'Amministrazione si impegna, a partire dal mese di gennaio di ogni anno, a determinare il budget orario dei vari settori di lavoro straordinario, con possibilità di essere aggiornato entro la fine dell'anno in caso di sopravvenute esigenze organizzative.

2. I Responsabili di Area potranno autorizzare lo svolgimento di lavoro straordinario nel rispetto del limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 01/04/1999.

3. Nel caso siano introitate nel bilancio dell'Ente risorse economiche derivanti da iniziative organizzate da privati, ai sensi del D.L. 50/2017, e destinate al finanziamento di prestazioni straordinarie effettuate dagli operatori di Polizia Locale, sarà applicato l'art. 56 - ter del CCNL del 21/05/2018.

4. In merito alle modalità di autorizzazione e di svolgimento del lavoro straordinario, si rimanda alle disposizioni contenute nel CCNL Enti Locali del 21/05/2018.

ART. 21 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (Art. 7, comma 4, lettera t)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare la qualità ed efficienza del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a. mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b. mediante l'utilizzo puntuale ed aggiornato degli strumenti tecnologici in dotazione.

ART. 22 - SMART WORKING

1. L'ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro e smart working con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70 e dal d.lgs.75/2017.

173

ART. 23 – PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA.

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/05/2018 le parti prendono atto che è già vigente nell'Ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera), della predetta disposizione contrattuale e che i contributi datoriali per i nuovi assunti e/o per nuove attivazioni a far data dal 22/05/2019 (data di entrata in vigore del CCNL 21/05/2018), verranno destinati esclusivamente al fondo previdenza complementare Perseo Sirio
2. Le altre destinazioni previste dal CCNL 21/05/2018 potranno essere prese in considerazione dall'Amministrazione annualmente, nei limiti dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

ART. 24 – NORMA FINALE

1. Il presente documento sarà trasmesso alla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione, unitamente al parere dell'Organo di Revisione Contabile.
2. Le parti danno atto che, qualora la Giunta Comunale lo approvi senza modifiche, il presente accordo si intende valido ed efficace senza necessità di ulteriori formalità, fermo restando l'invio dello stesso all'Aran come previsto dalla disciplina contrattuale e dalla normativa vigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti condividono la possibilità di valutare per gli anni 2020/21, modifiche alla parte giuridica relativamente ad eventuali mutamenti normative o ad eventuali anomalie verificatesi in fase di applicazione.

Letto, confermato sottoscritto
Per la delegazione di parte datoriale

Ilaria dr.ssa GAVAINI Presidente, Segretario Generale

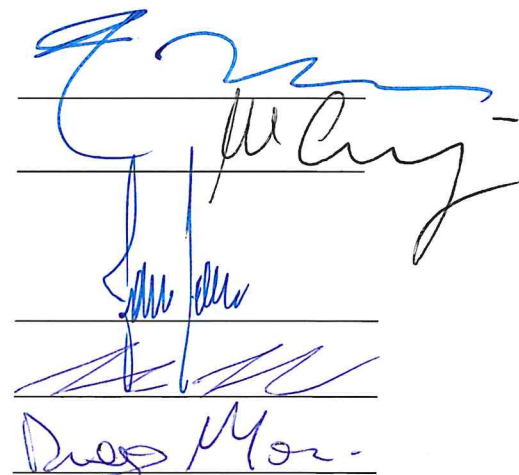
Massimo dr. CANGINI, Direttore Area Finanziaria

Per la delegazione di parte sindacale

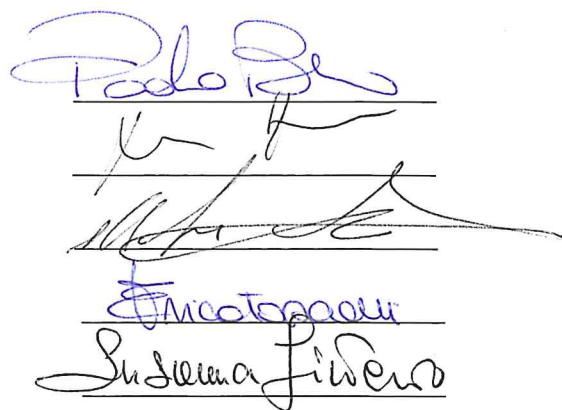
- Gianni FAVARO – CGIL FP
- Ernesto COLONNA – CGIL FP
- Diego MIOR – CISL

la RSU rappresentata dai Sigg.ri:

- Paola BUSO
- Sabina LALUCE
- Giorgio MELIS
- Erica TOSCANI
- Susanna LITTERIO



Ilaria Gavaini
Massimo Cangini
Diego Mior



Paola Buso
Sabina Lalice
Giorgio Melis
Erica Toscani
Susanna Litterio

**ALLEGATO A: DISCIPLINARE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE (P.E.O.)
NEL TRIENNIO 2019/2021.**

ART. 1 – CRITERI GENERALI.

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (P.E.O.) 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, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21/05/2018, le progressioni economiche orizzontali si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, destinate a tale fine in sede di contrattazione collettiva integrativa.
3. La quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata a una percentuale non superiore al 35% della platea dei potenziali beneficiari per ciascun anno del triennio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. n. 150 del 2009.
4. Le progressioni economiche orizzontali, fatta salva la stipula entro l'anno del contratto collettivo integrativo, saranno attribuite:
 - per la quota riferita all'anno 2019 con decorrenza 01/02/2020;
 - per la quota riferita all'anno 2020 e 2021 con decorrenza da stabilire.

ART. 2 – CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE ALLE AREE.

1. Con contratto collettivo integrativo vengono determinate le risorse aventi carattere di stabilità e certezza, da destinare all'istituto delle P.E.O. Nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, costituito ai sensi del vigente contratto collettivo di lavoro.
2. La distribuzione delle risorse per le progressioni economiche orizzontali tra le aree è effettuata dall'ufficio Personale in proporzione a coefficienti attribuiti alla categoria giuridica di appartenenza e al numero di dipendenti assegnati alle aree stesse alla data di approvazione della graduatoria.
3. I coefficienti di cui al comma 2 sono i seguenti:
 - cat. A 100;
 - cat. B 112;
 - cat. B3 122;
 - cat. C 137;
 - cat. D 164;
 - cat. D3 200.

Esempio: € 1.000,00 da assegnare e due aree: Area A: 2 B, 3C, 1D e Area B: 1 B, 1C, 1D
 $1000 / [(3 \times 112) + (4 \times 137) + (1 \times 164)] = 1000 / 1048 = 0,954$

Coefficiente per Assegnazione risorse Area A: $2 \times 0,954 + 3 \times 0,954 + 0,954 = 5,724$

Coefficiente per Assegnazione risorse Area B: $1 \times 0,954 + 1 \times 0,954 + 1 \times 0,954 = 2,862$

Coefficiente distributivo: $\text{€ } 1.000 / (5,724 + 2,862) = 1000 / 8,586 = 116,47$

Risorse assegnate Area A: $116,47 \times 5,724 \times 1000 = 666,67$

Risorse assegnate Area B: $116,47 \times 2,862 \times 1000 = 333,33$

4. La procedura di ripartizione di cui sopra dovrà comunque garantire a ciascuna delle Aree, 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 delle altre aree. Prima di procedere alla riduzione proporzionale saranno applicati i resti di cui al comma 5.

5. I resti derivanti dall'attribuzione delle progressioni per ciascuna area e categoria, saranno utilizzati per assegnare progressioni al personale appartenente alle categorie B/B3/C/D/ in base al criterio della minor somma necessaria all'effettuazione della progressione stessa indipendentemente dall'Area. Il resto ulteriore sarà destinato in produttività.

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

7. Per avvicinarsi ad una soglia analoga di progressioni all'interno delle categorie, in sede di riparto delle risorse complessivamente assegnate a ciascuna Area si applicano i seguenti parametri:

Categorie B/B3: 1,00;

Categoria C: 1,20;

Categoria D: 1,40.

8. Nel caso all'interno dell'Area non siano presenti dipendenti di una o più delle tre categorie (B, C, D) oppure nel caso in cui il numero di dipendenti appartenenti a una o più categorie non esauriscano le risorse assegnate alla categoria, l'Ufficio Personale riassegnerà quelle risorse all'interno dell'Area equamente tra le categorie residue oppure sull'unica categoria presente fino all'esaurimento delle risorse economiche assegnate all'Area.

ART. 3 – REQUISITI PER L'ACCESSO ALLA SELEZIONE.

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle P.E.O. i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 31/12/2019 per il contingente massimo del 35% riferito all'anno 2019, alla data del 01/01/2020 per il contingente massimo del 35% riferito all'anno 2020 e al 01/01/2021 per il contingente massimo del 35% riferito all'anno 2021, che alla data del 31 dicembre rispettivamente 2018, 2019 e 2020 risultano in possesso dei seguenti requisiti:

a) avere maturato un periodo minimo di 60 mesi di permanenza nella posizione in godimento. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la decorrenza della progressione;

c) non aver riportato negli ultimi 3 anni nella scheda individuale di valutazione un punteggio medio inferiore a 50 punti su 100, o un punteggio inferiore alla sufficienza in uno dei 3 anni.

ART. 4 – SELEZIONE

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

2. Qualora nel corso dell'istruttoria emerga in capo al dipendente, la mancanza di atti che impediscono la verifica dei requisiti di partecipazione alla selezione, l'ufficio Personale chiederà

la documentazione al dipendente, che provvederà alla consegna nel termine perentorio di dieci giorni;

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

4. All'interno delle Aree si formano gli elenchi degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle tre categorie.

ART. 5 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA P.E.O. ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA.

1. Le progressioni vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle graduatorie di categoria B, C e D formulate per ogni area, come definita all'art. 6, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni, secondo criteri di valorizzazione del merito.

2. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale secondo le seguenti modalità:

- risultanze della media delle due migliori valutazioni della performance individuale del triennio di riferimento: a tale criterio viene assegnato un punteggio pari a 70/100, in caso di pari merito la priorità viene assegnata ai candidati che risultano in possesso di maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e del maggiore periodo di permanenza nella posizione economica in godimento.
- esperienza maturata: a tale criterio viene assegnato un punteggio massimo pari a punti 15/100 assegnando 1,5 punti per ogni valutazione annuale non inferiore a 50 punti per ogni anno di servizio presso una pubblica Amministrazione nella categoria economica di appartenenza fino ad un massimo di 10 anni indietro consecutivi. Le frazioni di anno sono valutate proporzionalmente.
- permanenza nella posizione economica di godimento : a tale criterio viene assegnato un punteggio massimo pari a punti 15/100 così articolato: punti 1,5 per ogni anno di permanenza fino a un massimo di 15 punti; punti 1 alle frazioni pari o superiori a mesi 6. In presenza di ulteriori situazioni di parità di punteggio finale, la priorità viene assegnata ai candidati con maggiore età anagrafica.

3. A tal fine ci si avvale delle schede di valutazione in uso per la valutazione della performance individuale vigente nel tempo e nell'Ente di appartenenza del dipendente. Le schede di valutazione espresse in scale diverse saranno riproporzionate.

4. Qualora nel corso dell'istruttoria emerga in capo al dipendente, la mancanza di atti che impediscono la verifica e l'attribuzione del punteggio, l'ufficio Personale chiederà la documentazione al dipendente, che provvederà nel termine perentorio di dieci giorni, a pena di non attribuzione del solo punteggio associato all'atto mancante o di attribuzione di punteggio ridotto.

6. 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.

ART. 6 - GRADUATORIE.

1. Le graduatorie vengono redatte dall'Area Affari Generali – Ufficio Personale per ciascuna categoria (B/C/D), sulla base dei criteri definiti nel presente disciplinare, all'interno di ogni Area definita.
2. Avranno titolo a beneficiare della P.E.O. i dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria nella graduatoria dell'Area di appartenenza, sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili nel fondo destinate con C.C.I.
3. 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 avuto riguardo in ordine delle seguente priorità:
 - a) alla minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
 - b) al maggior punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale dell'anno immediatamente precedente la decorrenza della P.E.O.;
 - c) maggiore anzianità anagrafica.
4. Le risultanze della procedura produrranno le graduatorie approvate con atto del Responsabile dell'Area competente ferma restando la possibilità di presentare ricorso entro 10 giorni dalla loro formazione.
5. I dipendenti ai quali risulterà attribuita la progressione economica orizzontale, esclusivamente per l'anno di attribuzione, cederanno la produttività spettante.

