



COMUNE DI PIANCOGNO

PROVINCIA DI BRESCIA

C.F.:00948230172-P.I.:00590410981

C.a.p. 25052 PIANCOGNO (BS) - Via Nazionale n. 49

Telefono:0364/364840 - fax 0364/364899

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEFINITIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL COMUNE DI PIANCOGNO PER L'ANNO 2022.

Il giorno 30 dicembre 2022, presso la sede del Comune di Piancogno, si sono riuniti:

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Bernardi Marino

Segretario Generale

Dott. Fabbrini Alessandro

Responsabile area economico-finanziaria

Per la delegazione di parte sindacale:

Sig. Marcello Marroccoli

F.P.S.-CISL

Sig. Giorgio Cotti Cometti

FP.- CGIL

Sig. Fabrizio Viola

R.S.U.

Le parti concordano di sottoscrivere il presente accordo definitivo in ordine al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2022 – per il personale dipendente non dirigente, avente ad oggetto la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

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.

Con deliberazione G.C. n. 109 del 03.11.2021 sono stati nominati il Segretario e il Responsabile del settore economico-finanziario quali membri della delegazione trattante di parte pubblica.

Con deliberazione G.C. del 17.11.2022 sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2022 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

Con determinazione del Responsabile Economico-Finanziario del 21.11.2022 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 per un totale di € 77.489,96, di cui € 59.196,54 per la parte stabile ed € 18.293,42 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 (mancato rispetto del patto di stabilità del 2015, pertanto utilizzo dell'importo del fondo 2015 quale tetto massimo) ivi compresa la decurtazione "permanente" pari ad € 2.259,00, prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 – Legge di Stabilità 2014.

Concordano, pertanto, quanto segue:

ART. 1 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Il totale generale del fondo quantificato in € 77.489,96 viene ripartito tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali che le parti stabiliscono.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione degli istituti economici fissi, fra i quali le progressioni economiche, le indennità di comparto e le nuove progressioni economiche comprensive del rateo di 13ma, sono utilizzate per il pagamento degli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018.
3. Ciò premesso, le parti stabiliscono l'utilizzo del fondo risorse come segue:
 - a. Euro 15.500,13 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente articolo;
 - b. Euro 6.700,00 per i premi correlati alla performance individuale; è attribuita la maggiorazione del premio individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da riconoscere al massimo al 10% del personale non dirigente, per la "differenziazione del premio individuale".
 - c. Euro 1.800,00 per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 2 del presente accordo.
 - d. Euro 700,00 per le indennità di pronta disponibilità al rientro, di cui all'art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2016-2018;
 - e. Euro 400,00 per le indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, da destinare al personale non dirigente del corpo di polizia locale sulla base dei criteri definiti dall'art 3 del presente accordo;
 - f. Euro 4.950,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies comma 1, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 6 del presente accordo;
 - g. Euro 500,00 per il personale della polizia locale, nell'ambito dello svolgimento di particolari funzioni di cui all'art. 56 sexies CCNL 2016-2018;
 - h. Euro 500,00 per i compensi ai dipendenti impegnati a svolgere le funzioni di anagrafe, stato civile;
 - i. Euro 700,00 per i compensi ai messi notificatori;
 - l. Euro 2.000,00 per il piano neve/ghiaccio da destinare al personale operaio in relazione ai servizi di sgombero ghiaccio e neve effettivamente svolti, sulla base dei criteri definiti dall'art. 7 del presente accordo;
 - m. Euro 2.478,40 per il personale che si è occupato del Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni 2020, riconosciuti in base all'art. 67, comma 3, lett. c);
 - n. Euro 11.805,16 per i compensi previsti da disposizioni di legge (funzioni tecniche), riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c).

Ciò premesso, il quadro di sintesi è rappresentato dal prospetto in allegato.

Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed alla performance individuale

Le Parti stabiliscono che:

1. la valutazione non può prescindere dai seguenti principi generali:

- ✓ garantire trasparenza nei processi di valutazione del personale a cui vengono attribuiti riconoscimenti di premialità;
- ✓ esplicitare i criteri di individuazione ed assegnazione della premialità collegata alla performance organizzativa (pari opportunità per tutti i dipendenti);
- ✓ condividere gli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico soprattutto laddove trattasi di performance trasversali e di Ente;

2. in merito alla valutazione della Performance: i dipendenti sono direttamente coinvolti nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Documento Unico di Programmazione. Sono valutati, ai fini della distribuzione dei premi di Performance Organizzativa e di Performance Individuale, richiamando i criteri già individuati negli anni precedenti, ovvero nel modo seguente.

- ✓ *Performance Organizzativa*: per partecipare alla corresponsione del premio a ciò riservato i dipendenti devono essere coinvolti nel raggiungimento di obiettivi di miglioramento o di innovazione dei Servizi, che la Giunta Comunale individua tra gli obiettivi del Piano delle Performance/PEG/DUP. La valutazione, da parte del Segretario Comunale, avviene secondo le modalità descritte nella scheda di valutazione in allegato.
- ✓ *Performance Individuale*: i dipendenti vengono valutati mediante la compilazione della scheda in allegato, in relazione alle proprie capacità di svolgimento degli obiettivi a loro assegnati. Gli obiettivi dovranno comunque essere il più possibile chiari, misurabili, sfidanti, raggiungibili, temporalmente definiti, significativi, condivisi e discussi. La valutazione avviene attraverso l'individuazione di idonei indicatori di efficienza/efficacia = produttività.

La scheda di valutazione allegata (approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 25.11.2015) prevede un punteggio massimo di 100 punti per la valutazione degli obiettivi e un punteggio massimo di 100 punti per la valutazione delle caratteristiche individuali del dipendente. Il punteggio finale sarà espresso in punti /200. Si terrà conto della percentuale di part-time e dell'effettiva prestazione lavorativa ordinaria.

La somma disponibile di € 6.700,00 per la produttività individuale e di € 15.500,13 per la produttività organizzativa, sarà divisa tra il numero totale dei dipendenti e sul risultato ottenuto sarà applicata la percentuale derivata dalla scheda di valutazione.

I parametri per erogare le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono i seguenti:

Fino a punti 119/200	non ammesso	0
Da punti 120-150/200	sufficiente	60%
Da punti 151-180/200	buono	80%
Da punti 181-190/200	distinto	90%
Oltre 190/200	ottimo	100%

L'eventuale residuo, determinato dalla non corresponsione dell'incentivo (esempio: non è stato raggiunto il punteggio minimo di valutazione) verrà ripartito tra i dipendenti che hanno raggiunto una valutazione positiva, sempre tenendo conto della percentuale di part-time e dell'effettiva presenza in servizio.

Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento qualitativo e quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - analisi dei risultati conseguiti;
 - qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Le parti prendono atto che l'individuazione di tutte le indennità previste è a carico del Segretario Comunale. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal medesimo soggetto per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti. I fondi sono resi disponibili nell'ambito della programmazione annuale o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

ART. 2 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' "CONDIZIONI DI LAVORO" di cui all'art. 70bis del CCNL 21.05.2018

Premesso che il CCNL 21 maggio 2018 raggruppa ed assorbe in un'unica voce le precedenti indennità di **rischio, disagio e maneggio valori**, fermi restando i presupposti che giustificavano l'erogazione di tali compensi, la misura può variare da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00 giornaliero, proprio perché concepita come valore "unico".

Per l'anno 2022 le Parti concordano che l'applicazione di tale indennità venga disciplinata secondo i seguenti criteri:

- a) **attività disagiate**: si intendono quelle che, pur non incidendo sulla salute e sull'integrità personale dei dipendenti, sono rilevanti per le condizioni di vita dei singoli dipendenti;

contraddistinguono attività di servizio rese a contatto con utenza e pubblico laddove sorgano situazioni di conflitto per la presenza di particolari problematiche sociali. Non si rilevano situazioni;

b) **attività esposte a rischi**: si intendono quelle che riguardano condizioni o ambienti di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale dei lavoratori interessati.

L'indennità giornaliera sarà riconosciuta al dipendente, indipendentemente dal profilo di appartenenza e dalla categoria di inquadramento, solo nei giorni dell'oggettiva condizione di lavoro, nella misura di € **2,00** a giornata, nell'ambito delle seguenti attività e prestazioni:

- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di automezzi per trasporto di persone o cose comportanti anche eventuali operazioni accessorie, quali il carico e lo scarico di oggetti.
- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici per operazioni di taglio o esbosco e l'impiego di antiparassitari;
- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo di materiale elettrico;
- prestazioni di lavoro che comportano azioni e trasferimenti costanti in ragione della notifica di atti e documenti;

c) **attività di maneggio valori**: si intendono quelle attività svolte dai dipendenti in via continuativa, che comportino il maneggio di valori di cassa con assunzioni di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti. L'indennità sarà riconosciuta per i giorni di effettivo servizio, nella seguente misura:

- € **1,00** a giornata per maneggio valori
- € **1,55** a giornata per maneggio valori effettuato da personale addetto al servizio di economato dell'Ente.

I dipendenti addetti al maneggio valori devono essere identificati dall'Ente con specifico atto ad inizio anno.

Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 1.800,00.

ART. 3 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' "SERVIZIO ESTERNO" di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 A FAVORE DEGLI APPARTENENTI AL CORPO DELLA POLIZIA LOCALE

Per l'anno 2022 le Parti concordano che l'applicazione dell'indennità di "servizio esterno", di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 sia disciplinata secondo i seguenti criteri:

a) circa le giornate effettuate all'esterno da ogni singolo appartenente al Corpo di Polizia Locale è considerata valida, ai fini del riconoscimento dell'indennità, ogni giornata che veda almeno tre ore effettive di lavoro prestate "in esterno";

b) l'indennità giornaliera è pari ad € **2,00** per le attività di smaltimento traffico stradale, manifestazioni, servizi di controllo, particolari emergenze, servizi di rappresentanza.

Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 400,00.

ART. 4 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE DI POLIZIA LOCALE di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018

Per l'anno 2022 le Parti concordano che l'applicazione della presente indennità, di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018, sia finalizzata a remunerare le funzioni svolte dal personale della polizia locale che implicano particolari responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.

Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate dal Segretario Comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'indennità viene rapportata alla percentuale di part-time ed ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) riscontrabile nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze/assenze.

La presente indennità non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.
Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 500,00.

ART. 5 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA' AL RIENTRO

Si riconoscono i seguenti criteri ed importi per l'attribuzione delle risorse in parola:

Rientro per lo svolgimento del servizio manutenzione e viabilità: indennità giornaliera – nei giorni di sabato indennità giornaliera – nei giorni di domenica e festivi	Euro Euro	19,00 29,00
Prestazioni di servizio in particolari festività: Capodanno, Epifania, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile, 1° Maggio, Santo Patrono, 2 Giugno, 15 agosto, 1° Novembre, S. Natale e Santo Stefano: indennità giornaliera – inferiore alle 4 ore indennità giornaliera – superiore alle 4 ore	Euro Euro	37,00 63,00
Chiamata in servizio non programmata e non programmabile (tecnici e operai per neve, frane, rottura acquedotto ecc.) e (uff.li di stato civile per rientri dovuti ad atti obbligatori per decessi): indennità giornaliera	Euro	29,00

I servizi svolti devono trovare riscontro nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze, ed essere autorizzati dal Responsabile.
Risorse complessive assegnate per la presente voce: € 700,00.

ART. 6 – PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. In riferimento a quanto previsto dall' art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018: si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Segretario Comunale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano particolari responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.
2. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per particolari responsabilità. Il Segretario Responsabile del Personale provvede al riparto delle somme tra le varie aree ovvero settori, sulla base delle unità di personale interessate. Le fattispecie alle quali il Segretario Comunale dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
 1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
 - b) Responsabilità gestionale, che comprende:
 1. Responsabilità di procedimenti di spesa;
 2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 3. Responsabilità di realizzazione piani di attività;
 - c) Responsabilità professionale, che comprende:
 1. Responsabilità di processo;
 2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Segretario Comunale ovvero del Funzionario apicale;
4. L'importo dell'indennità è determinato dal Segretario Comunale e la sua corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione, da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno.
5. Le parti concordano che l'indennità in argomento verrà assegnata sulla base delle responsabilità specifiche attribuite ai dipendenti di categoria B e C (escluso il personale operaio e della polizia locale) nei singoli procedimenti, tenuto conto della percentuale di part-time ed ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) riscontrabile nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze/assenze.
Risorse complessive utilizzate per la presente voce: € 4.950,00.
6. In riferimento a quanto previsto dall' art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018: si applica alle specifiche responsabilità del personale della categoria C, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di:
- ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale – indennità individuale euro 250,00 Tale quota sarà erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) riscontrabile nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze/assenze .
Risorse complessive assegnate euro 500,00;

- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori – indennità individuale euro 350,00 – risorse complessive assegnate euro 700,00.

ART. 7 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER LA REALIZZAZIONE DI NUOVI SERVIZI SENZA AUMENTO DI DOTAZIONE ORGANICA

Il fondo del così definito “Piano neve/ghiaccio” è pari ad euro 2.000,00 e verrà erogato solamente al personale operaio che svolgerà servizio di sgombero neve con i mezzi comunali quali la lama per la neve e lo spargisale e che svolgerà servizio di rimozione del ghiaccio dalle strade principali.

I servizi svolti devono trovare riscontro nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze, ed essere autorizzati dal Responsabile.

ART. 8 - PRESUPPOSTI CHE LEGITTIMANO L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTI

- 1) FONDO PER LE PROGETTAZIONI: EURO 11.805,16
Previsti dall'art. 68 comma 2 lettera g) del CCNL 21.05.2018 si riferiscono a compensi previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, sono stati calcolati definitivamente dall'ufficio tecnico comunale.
- 2) COMPENSI PER CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI 2020: EURO 2.478,40
Trattasi del contributo erogato dall'Istituto Nazionale di Statistica da erogare alle dipendenti dell'ufficio anagrafe.

Letto, confermato e sottoscritto.
Piancogno, 30 dicembre 2022

Dott. Bernardi Marino
Segretario Comunale

Dott. Fabbrini Alessandro
Responsabile area economico-finanziaria

Sig. Marcello Marroccoli F.P.S.-CISL

Sig. Giorgio Cotti Cometti FP.- CGIL

Sig. Fabrizio Viola R.S.U.
