

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER L'ANNO 2021

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2021 sottoscritto in data 17.11.2021;

Visto il parere favorevole espresso in data _____ ;

Vista la delibera n. _____ del _____ che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva;

Le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 sottoscrivono in data _____ il presente contratto nelle persone di:

PER LA PARTE PUBBLICA

Presidente – Scelli Paolo – Segretario Comunale P [] A []

Componente – Bernardi Fedele– Responsabile Area Amministrativo P [] A []

Componente – Massimo Maffessoli – Responsabile Area Finanziario P [] A []

PER LE OO.SS

OO.SS. Territoriale CGIL FP Giorgio Cotti Cometti P [] A []

OO.SS. Territoriale CISL FP Marcello Marroccoli P [] A []

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente _____

Componente _____

Componente _____

Per le OO.SS:

OO.SS. CGIL – FP _____

OO.SS. CISL – FP _____

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) il D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) il D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazioni della Giunta Comunale n.57 del 04/11/2021;
 - f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - g) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo, di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il mese di ottobre di ciascun anno.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il fondo per l'anno 2021 è costituito come risulta dal prospetto allegato sotto la lettera “A”.
7. Per quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia a quanto disposto dalle norme nazionali.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che lo stato di attuazione del presente contratto potrà essere verificato annualmente, mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 120 del 05/11/2021. Le risorse complessive del Fondo 2021 ammontano ad **€ 23.281,60 (di cui € 10.392,06 stabili ed € 12.889,54 variabili)**; le risorse disponibili al netto delle somme destinate alle progressioni orizzontali (€ 1.887,21) ed all'indennità di comparto (€ 3.320,04), ammontano ad **€ 28.074,35**.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), del CCNL sono state stanziare, come da determinazione sopra citata per l'anno 2021, per un importo pari a Euro 12.889,54 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare, nel rispetto dei limiti vigenti del fondo risorse decentrate.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 10 del presente contratto integrativo.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed alle disposizioni comunali in materia, nell'anno di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
 - f) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui principi fondamentali del sistema premiale, improntato su: selettività, concorsualità, differenziazione delle valutazioni e dei premi secondo logiche meritocratiche e di non appiattimento retributivo, corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
3. La ripartizione annuale delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta dell'Ente, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018.
4. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2021 vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di destinazione delle risorse variabili del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;
5. Gli eventuali risparmi delle voci di destinazione del Fondo, con esclusione degli eventuali risparmi dei compensi previsti da disposizioni di legge e dei compensi per specifici obiettivi di performance (art. 67, comma 5 lettera b) sono portati in aumento dei premi di performance individuale del medesimo anno. Non sono disponibili a tal fine le trattenute derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 – assenze per malattia.

Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. A decorrere dal 2021 vengono fissati i seguenti criteri per la definizione delle procedure di attribuzione delle progressioni economiche:

Vincoli alle risorse

Le risorse destinate annualmente alle PEO sono definite nel limite di quelle derivanti dalle PEO del personale cessato l'anno precedente, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui risulti non negativo il rapporto tra entrate ed uscite di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

Requisiti di partecipazione

Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data dell'1-1 dell'anno di selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica di livello iniziale.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che abbia ricevuto una valutazione inferiore a 70/100 o equivalente o che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari (ad esclusione del richiamo verbale).

Procedure selettive e criteri di valutazione

- a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- b) la valutazione conseguita nel triennio precedente quello di approvazione della graduatoria costituisce il punteggio della selezione per la nuova PEO.

Al fine di perseguire omogeneità ed armonizzazione delle valutazioni espresse da più valutatori, la graduatoria per categoria sarà formata sulla base della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente previa riparametrazione di ciascuna valutazione alla media generale e alla media dell'area secondo la formula seguente:

$$\text{valore individuale per graduatoria} = \frac{\text{media generale} * \text{votazione individuale}}{\text{media dell'area}}$$

Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, viene presa in considerazione la valutazione disponibile.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per l'anno di competenza, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di inquadramento di livello economico e in caso di ulteriore parità con maggior anzianità di servizio a tempo indeterminato. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

- c) Le risorse per le nuove PEO sono ripartite in proporzione al numero degli aventi titolo in ogni categoria, garantendo almeno una progressione per ciascuna categoria, in presenza di risorse sufficienti. In caso di insufficienti risorse, si privilegeranno le categorie più basse. Gli eventuali resti di risorse attribuite alla categoria, non sufficienti per una nuova PEO, incrementano la performance individuale dell'anno corrente, e l'anno successivo sono portati in aumento delle risorse per quella categoria.

CAPO II – Performance organizzativa e individuale**Art. 9 – Premio correlato alla performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente dalla Giunta dell'Ente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta dell'Ente in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione e valutazione finale da parte del competente Responsabile, tenendo conto dei seguenti parametri di presenza:
 - 30 giorni di franchigia (esclusi i permessi concessi dalla norma)
 - Proporzione in base alle presenze.

Art. 10 – Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Ente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell’apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il premio correlato alla performance individuale verrà corrisposto ai dipendenti che avranno ottenuto una valutazione positiva, secondo le disposizioni del sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Come previsto nell’art. 5, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l’anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.
5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

Art. 11 – Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell’ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La limitata quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita, è definita con successivo accordo, in misura pari ad una percentuale del personale valutato positivamente, con arrotondamento all’unità inferiore. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri (in ordine di priorità):
 - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l’anno precedente;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell’ente.
3. Qualora dal seguente calcolo:

n° dipendenti max (___% del personale valutato positivamente) * 30% del valore medio pro-capite

 dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quella prevista, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 2, con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale, come previsto al successivo comma 4;
4. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale;

ART. 12 – Progetti

1. Per l'anno 2021 è prevista l'attuazione dei seguenti progetti:
 - progetto "social";
 - progetto neve;
 - progetto formazione;
 - progetto "disponibilità" come definito nell'allegato "B" al presente contratto;
2. Di dare atto che i predetti progetti sono finanziati principalmente da risorse di parte variabili. Per l'anno 2021 le risorse destinate a tali progetti sono le seguenti:

Progetto social	€ 500,00
Progetto formazione	€ 2.000,00
Progetto neve	€ 2.000,00
Progetto disponibilità	€ 4.000,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nei precedenti articoli e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

CAPO III – Disciplina delle indennità

Art. 13 – Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, ad eccezione del maneggio valori.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente capo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
8. Qualora dovesse risultare una somma superiore all'importo previsto si provvederà a commisurare le indennità nei limiti previsti.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 viene determinata dall'Amministrazione su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno individuate con appositi provvedimenti adottati dal Segretario Comunale o dal Responsabile di Servizio 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.

Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche 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 enti;
 - c) e nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
 3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzioni/cessazioni.

Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

2. Per “attività disagiate” si intendono quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, preventivamente e formalmente individuati dall'Amministrazione, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Il Responsabile di servizio attesta l'incidenza percentuale dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alle giornate di lavoro nell'anno.

3. Sono considerate “attività a rischio” quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si stabilisce che l'indennità di rischio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Sono individuate a rischio le attività degli operai addetti a manutenzioni, acquedotto, fognature, nettezza urbana, manutenzione verde, in ragione degli specifici rischi legati ad ambiente e condizioni di lavoro, come di seguito evidenziati:

- svolgimento di attività connesse con il servizio effettuato in aree con presenza di traffico veicolare (traumi o lesioni per investimento, patologie a carico dell'apparato respiratorio dovute alla presenza di polveri e inquinanti);
- svolgimento di attività lavorativa all'esterno in condizioni climatiche sfavorevoli (patologie da raffreddamento, sbalzi termici, colpo di sole);
- operazioni di lavoro per le quali è richiesta una postura eretta prolungata nel tempo e posture incongrue (affaticamento muscolare – disturbi muscolo-scheletrici);
- operazioni di lavoro che comportano manipolazione o presenza di materiale potenzialmente infetto o esposizione a sostanze pericolose o dannose.

Si stabilisce che l'indennità di rischio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano

continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro contante. In sede di prima applicazione vengono individuate le figure di Agenti contabili formalmente incaricati. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Il Responsabile di servizio attesta l'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alle giornate di lavoro nel periodo individuato.

4. Le indennità di cui al presente articolo sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri Euro 1,00 – Euro 10,00 e sono a carico del fondo per le risorse decentrate
5. Le indennità di cui al presente articolo sono commisurate come segue:

CONDIZIONI DI LAVORO	IMPORTO AL GIORNO	RIFERIMENTO FATTISPECIE
PERSONALE ESPOSTO A RISCHIO		
Operai servizio tecnico con attività all'esterno	2,00 euro	Comma 5 lett. A c
PERSONALE DEDICATO AL MANEGGIO VALORI		
fino a 5.000,00 euro	0,00 euro	
da 5.001,00 a euro 15.000	2,00 euro	
oltre i 15.001,00 euro	2,50 euro	

CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**Art. 16 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14/9/2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - compensi ISTAT (art.70-ter CCNL 21.05.2018);
 - incentivo recupero TARI e IMU (art. 1 comma 1091 Legge n. 145/2018)
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003)

Art. 17 – Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente contratto prevede lo stanziamento di risorse finalizzate alla liquidazione di emolumenti connessi all'attività di progettazione espletata con la precedente normativa e ai sensi del D.Lgs 50/2016.
2. L'esatto importo verrà liquidato a consuntivo sulla base dell'apposito regolamento approvato.
3. Le parti danno atto che il fondo stanziato nell'anno 2021 è pari a € 0,00.

Art. 18 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'area competente.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO dell'area competente;
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

CAPO V - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono di seguito definiti i criteri generali per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
2. I compensi che gli istituti di specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, sono erogati alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.
3. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000 ad un massimo di euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
4. La graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della relativa indennità tiene conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, alla data di sottoscrizione del CCNL 21 maggio 2018, proseguono o possono essere prorogati – comprese le temporanee assegnazioni rese necessarie per scadenze intervenute in tale arco temporale - fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art.14 del citato ccnl, e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione dello stesso.
6. In ordine alla determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative in conformità all'art. 7 comma 4 lettera v) del CCNL 21 maggio 2018 le parti concordano i seguenti criteri generali:
 - a. la determinazione e l'erogazione annuale delle retribuzione di risultato (che dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative istituite) risultano correlate alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativamente agli ambiti performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo;
 - b. la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva individuata, attraverso:
 - un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario;
 - ovvero, con riferimento a classi di merito, correlate alle valutazioni conseguite, con valori economici predefiniti.
 - c. la valutazione inferiore al valore di sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
 - d. la premialità, nel caso di posizione organizzativa nominata o cessata in corso d'anno, andrà a svilupparsi su prestazioni professionali non inferiori alle 4 mensilità nel corso dell'anno solare e sarà ricondotta ai dodicesimi di riferimento;

	Somme prevista anno 2021	
Retribuzione di posizione e di risultato	€	30.000,00

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro****Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - f) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - g) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - h) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - i) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 21 – Turnazioni

Non sono presenti nell'Ente servizi organizzati per turni. Al verificarsi dell'eventualità le parti potranno valutare l'eventuale elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 21/05/2018, ai sensi dell'art. 7, comma 4 – lettera l del medesimo CCNL.

Art. 22 – Lavoro straordinario

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:

- a. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le parti danno atto che la flessibilità oraria in vigore nell'ente, che consente una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è improntata ai seguenti principi:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, secondo le fasce previste;
 - b) le fasce di flessibilità non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto;
 - d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - j) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - k) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - l) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
 - m) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - n) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - o) dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 24 – Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'eventuale orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, può essere elevato fino a 26 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

CAPO II

Disposizioni Finali

Art. 25 - Garanzia dei Servizi pubblici essenziali

Le parti convengono, a maggiore specifica delle vigenti disposizioni in tema di garanzia dei servizi pubblici essenziali, che nei casi di emergenza ambientale o climatica, tutti gli uffici comunali devono ritenersi disponibili, pertanto attivabili a semplice richiesta dell'Amministrazione.

Art. 26 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione 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 e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 27 - Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2. 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 e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e se del caso mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici.

ALLEGATO "A"- DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

Comune di Berzo Demo 2021		
FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE		
RESIDUO FONDO		
Residuo fondo a seguito voci di utilizzo	4.389,54	
FONDO INDISPONIBILE		
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO	1.887,21	
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	3.320,04	
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 37 CCNL 14/09/2000)		
INDENNITA' EX VIII Q.F. (art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)		
LAVORO STRAORDINARIO	434,81	
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI	5.642,06	
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)		
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)		
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	400,00	
<i>di cui:</i>		
<i>maneggio valori</i>		
<i>rischio</i>	400,00	
<i>disagio</i>		
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	1.100,00	
<i>di cui:</i>		
<i>comma 1</i>	1.100,00	
<i>comma 2</i>		
INDENNITA' ESTIVA ASILO NIDO (art. 37 CCNL 14/09/2000)		
POSSIBILI PROGRESSIONI ECONOMICHE	3.250,00	
INCENTIV PROGETTI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018) - PROGETTO FORMAZIONE	2.000,00	
INCENTIV PROGETTI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018) - PROGETTO SOCIAL	500,00	
INCENTIV PROGETTI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018) - PROGETTO NEVE	2.000,00	
INCENTIV PROGETTI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018) PROGETTO DISPONIBILITA'	4.000,00	PROIEZIONE PRODOTTMITA'
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	13.250,00	4.389,54
TOTALE UTILIZZO FONDO	18.892,06	C
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge	0,00	
TOTALE art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	0,00	D
TOTALE escluso residuo Fondo (A)	18.892,06	E (C+D)
TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO 2020 (verifica)	23.281,60	F (A+C+D)

Allegato B) - PROGETTO DISPONIBILITA'

Area: Area Segretario Comunale.

Responsabile di Servizio di riferimento: Segretario Comunale;

Finalità del progetto: garantire prestazioni lavorative oltre il normale orario di servizio o in flessibilità oraria richiesta dalla peculiare natura del servizio, in particolare in occasione delle manifestazioni turistiche organizzate o patrocinata dal Comune, quelle di natura religiosa ed altri interventi da erogare alla collettività in regime di necessità e urgenza;

Periodo di riferimento: dal 01.01.2021 al 31.12.2021;

Personale comunale coinvolto: i responsabili dei Servizi individuano l'intervento e coordinano il personale coinvolto garantendo lo svolgimento del servizio e comunicano al Segretario Comunale, attraverso l'ufficio del personale e nelle modalità concordate con lo stesso, le prestazioni lavorative rese dai singoli lavoratori impiegati.

Descrizione del progetto:

I dipendenti per ogni tipologia di intervento sotto-menzionata, avranno diritto a un'indennità come di seguito indicato.

Importo	Tipologia di intervento
10 euro	Prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività in orari diurni (dalle ore 6.00 fino alle ore 22.00) e feriali.
20 euro	Prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività a prescindere dal contenuto: <ul style="list-style-type: none"> • in orari notturni feriali per attività programmabili e non programmabili protratte oltre le ore 22.00 e per interventi dalle ore 22.00 alle ore 6.00; • in giornate festive;
40 euro	Per prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività a prescindere dal contenuto: <p>nella giornata di capodanno; nella giornata di Pasqua; nella giornata del Lunedì dell'Angelo nella giornata di Ferragosto nella giornata di Natale nella giornata di Santo Stefano</p>

Compenso e la modalità di erogazione:

Il fondo del progetto è determinato in € 4.000,00

Il compenso verrà così suddiviso tra i dipendenti opportunamente individuati in relazione agli accessi effettuati.

La liquidazione del predetto compenso avverrà entro la fine del mese di Aprile 2022.

La liquidazione dei suddetti compensi avverrà pertanto esclusivamente in relazione all'esito del progetto e alla certificazione del Segretario Comunale.