

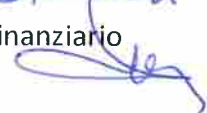
Comune di VEZZA D'OGLIO (BS)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019-2021

In data 17/12/2019 alle ore 08:00 presso la residenza municipale del Comune di Vezza d'Oglio ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica composta da:

Segretario comunale  P A

Responsabile Servizio finanziario  P A

- la delegazione di parte sindacale composta da:

OO.SS. CISL FP  P A

R.S.U.  P A

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 facendo riferimento ai principi fondamentali, nonché alle 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.

Contesto normativo e contrattuale:

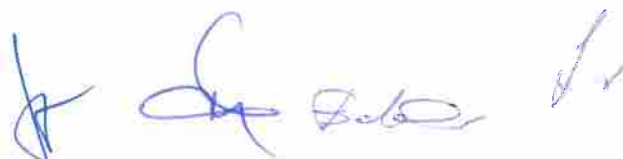
- a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018;
- b) D.Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) 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 gli artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) 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) 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 - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e **sino al 31 dicembre 2021**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il mese di **marzo** 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.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, possa essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.



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 datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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 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.

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 ACCESSORIO 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, 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 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Responsabile del Servizio finanziario n. 134/CF02 del 19/09/2019. Pertanto, le risorse disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano ad € 23.019,43 come da allegato A) al presente contratto.
3. 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 o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse.

Art. 6 - Strumenti di premialità

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

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, 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, è 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. Per l'anno 2019 le parti confermano i criteri e le modalità di destinazione delle risorse stabilite nell'accordo decentrato 2015-2017, definitivamente sottoscritto in data 18/12/2015, non in contrasto con le nuove e vigenti disposizioni previste dal CCNL 21/05/2018. Per gli anni 2020 e 2021 il tavolo di contrattazione e il confronto per il completo adeguamento alle previsioni del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 si avvierà entro marzo 2020.

5. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019, come da **allegato B)** al presente contratto, 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.

6. 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. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

2. Le progressioni economiche riconosciute con gli accordi decentrati di anni precedenti assorbono le risorse 2019 in ragione di € 5.461,88, alle quali si sommano le differenze degli incrementi retributivi a regime in ragione di ulteriori € 542,60 (incremento operato ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. b) del CCNL 2016/2018). Pertanto le risorse 2019 di cui all'art. 5, comma 2 del presente accordo risultano assorbite per complessivi **€ 6.004,48** dalle progressioni economiche assegnate in anni precedenti, già decurtate di quelle destinate alle PEO del personale cessato nel 2018 (€ 1.071,80).

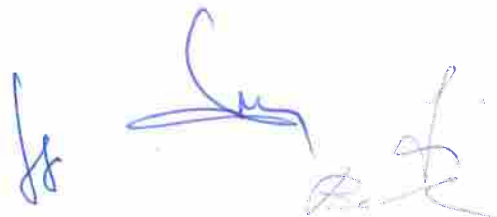
3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi vengono fissati i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Vincoli alle risorse

A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

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, come da riepilogo di cui all'**allegato C)** al presente contratto.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.



Requisiti di partecipazione

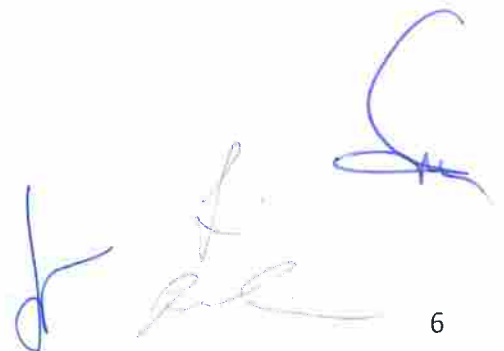
Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data del 1° gennaio dell'anno di selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica di livello.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che abbia ricevuto una valutazione pari o inferiore a 50/100 o che nel triennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari.

Procedure selettive e criteri di valutazione

- a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione nel limite di una unità per categoria professionale e con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- b) La valutazione media conseguita nel triennio precedente quello di approvazione della graduatoria costituisce il punteggio della selezione per la nuova PEO.
- c) A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per l'anno di competenza, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di inquadramento nel 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.

Si allega al presente contratto sub D), Appendice regolante le PEO dell'anno 2019

Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive.

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

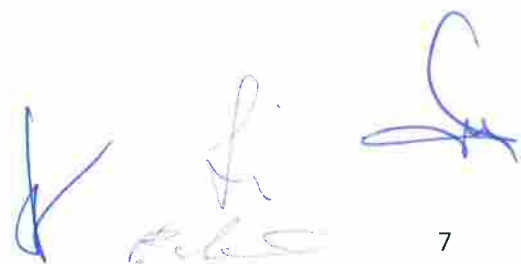
Art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

1. Le parti concordano che il fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinato in parte a incentivare in maniera adeguata la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo sia riservata al finanziamento del seguente obiettivo dell'Area Tecnica – Servizio Manutentivo e gestione del patrimonio:
 - garantire con il ridotto contingente di personale, con l'attiva collaborazione con ditte esterne appaltatrici e con eventuale personale occasionale proveniente da lavori sociali, contratti di prestazione occasionale (ex voucher), ecc., l'erogazione di servizi manutentivi di pronto intervento e d'emergenza.

Rivolto al personale operaio del settore manutentivo, è strettamente collegato all'espletamento di attività di pronto intervento (sgombero neve, trattamenti antigelo, ecc.) e mira a remunerare particolari carichi di lavoro richiesti in determinati periodi di emergenza climatica invernale che richiedono presenza in servizio per un elevato numero di ore nella giornata, o in giornate di festività, o in orario diverso dal normale orario di lavoro, per garantire l'accessibilità in sicurezza delle strade comunali e degli spazi pubblici ad uso collettivo (marciapiedi, parcheggi, cimitero, centro raccolta, ecc.). La valutazione effettuata dal Responsabile dell'Area tecnica dovrà tener conto dell'impegno profuso nell'espletamento delle suddette attività.

Art. 10 - Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 9, 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 nella percentuale del 25%, arrotondato all'unità superiore.** 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 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:
$$\text{n° dipendenti max (25\% del personale valutato positivamente)} * 30\% \text{ del valore medio pro-capite}$$
 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.
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.



CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 11 - Principi generali

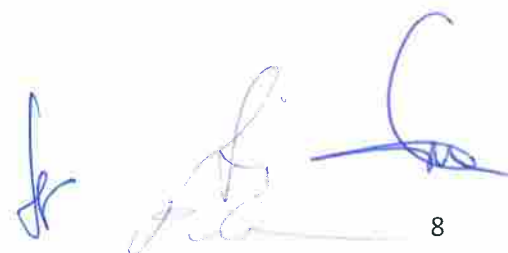
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; 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.
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/Settore.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 12 - 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, e a condizione che si ravvisi in un numero limitato di potenziali beneficiari preventivamente individuati, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Le particolari condizioni di disagio lavorativo si ravvisano nella disponibilità a rientrare per ragioni di servizio, da compensare in luogo della reperibilità che risulta impossibile gestire ed organizzare per un Comune delle dimensioni di Vezza d'Oglio.
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività considerate disagiate cui corrispondono i relativi valori di indennità:



8

Attività di disagio svolte	Valore indennità giornaliera
Chiamata in servizio per presenziare a riunioni, commissioni e consigli comunali	€ 10,00
Chiamata in servizio per eventi riguardanti lo stato civile non programmabili	€ 10,00
Chiamata in servizio per espletamento servizi cimiteriali non programmabili	€ 10,00
Chiamata in servizio per attività manutentive di emergenza	€ 10,00

4. 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 e strade, cimitero, 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.

5. 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.

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

7. L’indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00.

8. Ai fini del riconoscimento dell’indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Attività di rischio svolte	Valore indennità giornaliera
Interventi manuali di rimozione neve dai marciapiedi e dai vialetti del cimitero comunale	€ 5,00
Interventi di esumazione e estumulazione	€ 10,00

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L’indennità prevista dall’art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 viene determinata 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 dell’Amministrazione, 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.

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 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.

4. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019, restano attribuite le indennità stabilite nell'accordo decentrato 2015-2017, sottoscritto in data 18/12/2015, ovvero:

Responsabile procedimento	Indennità annua lorda	Compiti comportanti specifiche responsabilità
G.N. cat. C/4	€ 2.500,00	Istruttoria ed esame pratiche inerenti i servizi demografici, cimiteriali e l'ufficio tributi
D.A. cat. C/4	€ 1.500,00	Istruttoria ed esame pratiche inerenti i servizi amministrativi ed affari generali, comprendenti altresì il commercio, le attività produttive in generale, le autorizzazioni amministrative, la pubblicazione degli atti, le notificazioni ecc.
B.G. cat. B/5	€ 2.000,00	Istruttoria ed esame pratiche inerenti i servizi manutentivi e di gestione del patrimonio comunale

Le predette indennità istituite per l'espletamento dei compiti sopra enucleati, è erogata con cadenza mensile, unitamente allo stipendio.

Art. 14 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 viene determinata su base annua secondo i seguenti criteri generali:

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 13); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019, restano attribuite le indennità stabilite nell'accordo decentrato 2015-2017, sottoscritto in data 18/12/2015, ovvero:

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti	Somma prevista
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale	1	€ 300,00

5. A partire dal 2020 la suddetta indennità verrà sommata a quella attribuita in base al precedente articolo 13 secondo i nuovi criteri in questa sede concordati.

CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15 - 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 ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- 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 convertito nella legge 326/2003);
- incentivi per il recupero del gettito IMU-TARI (art. 1, comma 1091, Legge 30/12/2018, n. 145).

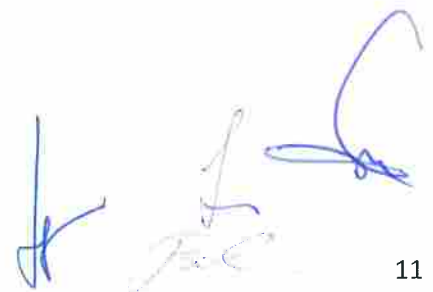
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 16 - 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.



CAPO V - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. Alla retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 15, comma 4 del CCNL 21/05/2018, è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste (€ 19,673,90).
5. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019, alla retribuzione di risultato resta attribuita una quota non inferiore al 16,667% (€ 3.278,98) di dette risorse complessive, secondo i criteri applicati in sede di valutazione delle performance dell'anno 2018, come approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 23/05/2019 non in contrasto con le nuove disposizioni previste dal CCNL 21/05/2018.



TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO II - Disposizioni Finali

Art. 18 - Garanzia dei Servizi pubblici essenziali

Le parti convengono, a maggiore specificità 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 e pertanto attivabili a semplice richiesta dell'Amministrazione.

Art. 19 - 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.

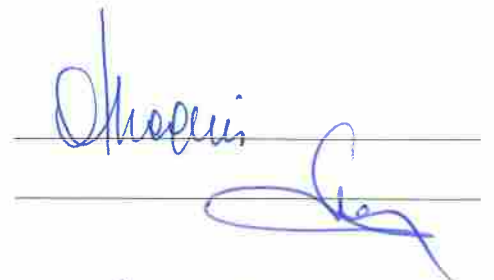
- Allegato: **Appendice PEO anno 2019**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo in data 17/12/2019.

- La delegazione di parte pubblica composta da:

Segretario comunale

Responsabile servizio finanziario



- La delegazione di parte sindacale composta da:

OO.SS. CISL FP

R.S.U.



Costituzione Fondo risorse decentrate anno 2019

(Allegato A)

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	19.743,31
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME (ART. 67 C.2, LETT. B, CCNL 2018)	542,60
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (ART. 67 C.2, LETT. C, CCNL 2018)	152,75
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
rif. ART. 67, C. 2, LETT. A): EURO 83,20 ANNUI PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2015	582,40
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
TOTALE RISORSE STABILI	21.021,06
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	649,98
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	649,98
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMM 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZ., COMP.ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	1.348,39
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	1.348,39
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.998,37
TOTALE RISORSE FINANZIATE DAL FONDO	23.019,43
TOTALE FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DAL BILANCIO	19.673,90
TOTALE	42.693,33

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	21.741,68
A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	19.673,90
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	41.415,58
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016	41.415,58
	LIMITE OK

Destinazione risorse decentrate anno 2019

(Allegato B)

Destinazione risorse decentrate			
Istituti contrattuali	Stabili	Variabili	Totale
TOTALE	21.021,06	1.998,37	23.019,43
Indennità di comparto art. 33, CCNL 2004	1.985,40		1.985,40
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)	6.004,48		6.004,48
Progressione economica orizzontale (anno in corso)	2.548,00		2.548,00
Indennità condizioni di lavoro	250,00		250,00
Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 2018	6.300,00		6.300,00
Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2018			
Incentivo notificazione atti			
Premi per la performance organizzativa e individuale, correlati a obiettivi del Piano delle Performance o del PDO	3.933,18	1.998,37	5.931,55
Compensi previsti da disposizioni di legge			
TOTALE	21.021,06	1.998,37	23.019,43

Risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)	-	-	-
---	---	---	---

Progressioni economiche assegnate in anni precedenti (Allegato C)

Dipendente – Cat.	PEO 2005	PEO 2007	PEO 2010	PEO 2015
C.F. – D/4		€ 1.126,26		
R.S. – C/5	€ 701,45	€ 796,,91		
D.A. – C/4	€ 548,08		€ 701,45	
G.N. – C/4	€ 548,08			€ 701,45
B.G. – B/5	€ 338,20			
Z.D. – B/1 (ass. 18/06/2013)				
Totali	€ 2.135,81	€ 1.923,17	€ 701,45	€ 701,45

per un totale complessivo di € 5.461,88

Indennità di comparto finanziata dal fondo

Dipendente	Cat. al 1/1/2004	Incrementi valori mensili indennità di comparto decorr. 1/1/2003 Tab. D Col. (2)	Indennità di comparto dall'1/1/2005 al 31/12/2005 Tab. D Col. (2) x 12 mensilità x n. dipendenti	Incrementi valori mensili indennità di comparto decorr. 1/1/2004 Tab. D Col. (3)	indennità di comparto dall'1/1/2015 al 31/12/2015 Tab. D Col. (2) x 12 mensilità x n. dipendenti
n. 1	D	€ 7,95	€ 95,40	€ 39,00	€ 468,00
n. 2	C	€ 7,01	€ 168,24	€ 34,45	€ 826,80
n. 1	B	€ 6,00	€ 72,00	€ 29,58	€ 354,96
Totali			€ 335,64		€ 1.649,76

per un totale complessivo di € 1.985,40

Appendice all'ipotesi di CCDI per il triennio 2019-2021

Criteri per l'assegnazione

Al fine condiviso di procedere all'avvio della valutazione, l'ipotesi di CCDI 2019 - 2021 fissa all'art. 8 i criteri generali per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (PEO).

Il nuovo sistema a regime dall'anno 2019 fissa i seguenti vincoli, requisiti e criteri:

- Vincoli delle risorse:

- rapporto non negativo tra risorse stabili e spese finanziate contrattualmente con la parte stabile del fondo;
- limite delle risorse stabili destinate alle PEO in sede di contrattazione decentrata;

- Requisiti di partecipazione:

- maturazione, alla data del 1° gennaio dell'anno di selezione, di un'anzianità minima di almeno 2 anni nella posizione economica di livello;
- valutazione conseguita nel triennio precedente superiore a 50/100;
- non aver ricevuto sanzioni disciplinari nel triennio precedente;

- Procedura selettiva e criteri di valutazione:

- selezione annua con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- punteggio attribuito pari alla valutazione media conseguita nel triennio precedente quello di approvazione della graduatoria;
- in caso di parità di punteggio sarà selezionato, in stretto ordine di priorità:
 1. dipendente con maggior anzianità di inquadramento nel livello economico;
 2. dipendente con maggior anzianità di servizio a tempo indeterminato;
 3. dipendente più anziano di età.

Le parti, con la presente appendice contrattuale, confermano che in sede di riparto annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale, si provvede al finanziamento degli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche orizzontali:

- nel limite delle risorse di parte stabile annualmente disponibili ed appositamente destinate alle PEO nell'anno di riferimento; per l'anno 2019, tale limite massimo è fissato in € 2.548,00;
- nel rispetto del principio di selettività e nel limite di una unità per categoria professionale;
- in funzione dei risultati medi conseguiti dal dipendente nel triennio precedente.

Si riporta di seguito una tabella di sintesi dei dipendenti in forza al 01/01/2019, delle valutazioni medie conseguite nel triennio precedente e dei candidati potenziali:

Categoria	B1	B5	C4	C5	D4	TOTALE
Numero dipendenti 1.1.2019	1	1	2	1	1	6
Valutazioni medie conseguite nel triennio 2016-2018	81/100	83/100	84,5/100	88/100	93/100	
Dipendenti potenziali		1		1	1	3

Le parti approvano che le economie che si dovessero realizzare confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.

Le OO.SS.

FP CISL

R.S.U.

L'Amministrazione comunale

Segretario comunale

Responsabile servizio finanziario