

COMUNE DI MONTECCHIO EMILIA
Provincia di Reggio Emilia

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNALE

SOTTOSCRITTO IL 19/11/2020

COMUNE MONTECCHIO EMILIA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNALE

Oggi _____ del mese di _____ anno _____ presso la sede municipale di _____, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti costituite a norma del CCNL 21/05/2018 così composte:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



Elisa Iaccheri – f.f. Presidente

Paolo Casamatti - Membro

DELEGAZIONE SINDACALE – OO.SS. e RUS



Carolina Cagossi – FP CGIL

Rakel Vignali - CISL FP

R.S.U.

Milva Camuncoli

Antonella Ronzoni

Lorenza Mainini

Ines Mora

Partecipa la Sig.ra Daniela Baini del servizio gestione risorse Umane in qualità di Segretaria di delegazione

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto integrativo decentrato triennale 2019/2021, composto da n. 17 pagine.

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – 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 – e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal 01/01/19
3. È fatta salva la possibilità di determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance.
4. 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. 2 – Definizioni

1. Ai fini del presente contratto si intendono:
 - a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
 - c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
 - d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
 - e) per “parti” le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
 - f) per “Responsabile” il funzionario o dirigente del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
 - g) per “Regolamento” il regolamento di organizzazione degli uffici e servizi e i correlati manuali di valutazione vigenti;

**Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto
[Art. 4 CCNL 22/01/2004]**

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.
2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata o PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della

E RW

R G

vigenza del contratto decentrato.

4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 4 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali
[Art. 5 CCNQ 19/09/2002]

1. Le parti approvano l'allegato protocollo d'intesa (allegato B) per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero ai sensi dell'articolo 5 dell'accordo collettivo nazionale quadro del 19 settembre 2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali, come integrato dall'Accordo dell'8 marzo 2016.

Art. 5 OBIETTIVI E STRUMENTI
(art 3 CCNL FF.LL. 21/05/18)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è ispirato ai principi di cui all'art 3 CCNL FF.LL. 21/05/18 pertanto finalizzato ad una partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL, l'Ente si impegna a fornire, a richiesta agli organismi sindacali, firmatari del CCNL, mediante invio ad indirizzi di posta elettronica di cui al comma 2 dell'art.4 del Titolo II CCNL tutti i documenti utili ad una corretta e completa informazione, propedeutica al confronto e alla contrattazione, e tutti i documenti inerenti l'attività sindacale.
3. Convocazione della delegazione: le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri; La convocazione è comunicata via e-mail e via pec agli indirizzi di posta elettronica come disciplinato all'art.4 comma 2 Titolo II CCNL.
4. Redazione verbale della riunione: per ogni riunione sarà redatto su richiesta di una delle parti un processo verbale sintetico sottoscritto dai partecipanti e consegnato anche via mail alle delegazioni.

TITOLO II
RISORSE DECENTRATE

Art. 6 - Costituzione e utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. In relazione a quanto sopra, le parti si riuniscono per l'esame e la quantificazione e della

destinazione delle risorse decentrate integrative del salario accessorio.

3. Le risorse annualmente destinate al fondo risorse decentrate sono di norma interamente utilizzate nell'anno di riferimento, fatta salva la natura delle fonti e quelle aventi destinazione specifica o vincolata.
4. Eventuali economie di parte stabile confluiranno nel fondo dell'anno successivo.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la performance ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018; istituto per il quale si applica il sistema di valutazione approvato dall'ente nonché la specifica e compiuta disciplina contenuta in specifico regolamento;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018;
- d) le eventuali economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione";

Art. 8 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi, qualora partecipino a specifici progetti di "performance" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art.67, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

3 Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto delle disposizioni vigenti.



Art.9 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 10 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili di cui all'art.67, comma 1 CCNL 21/05/2018 e precisamente:
 - progressioni economiche;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14/09/2000 e all'art.6 CCNL 05/10/2001;
 - indennità ex 8^a qualifiche.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui all'art.68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, fermo restando che eventuali nuove progressioni economiche dovranno essere finanziate esclusivamente con risorse stabili.
3. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili per incentivare la performance individuale e organizzativa sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza tra compensi di performance e miglioramento dei servizi erogati, secondo obiettivi predefiniti;
 - b) valorizzazione del merito sia in termini di gruppo di lavoro che individuale
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti.
4. Secondo quanto previsto nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance 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 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 quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Handwritten signature

Handwritten initials

5. La disciplina dei principi generali e del funzionamento del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti del Comune di Montecchio Emilia è prevista dal vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".
6. A questa voce sono assegnate le somme volte ad incentivare la performance individuale ed organizzativa finalizzata al miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati all'impegno ed al merito individuale e/o di gruppo, in modo selettivo. Tali risorse devono produrre degli effettivi miglioramenti nei livelli di efficacia ed efficienza, economicità e qualità dei servizi, anche in riferimento a quelli rivolti all'utenza e devono favorire l'adozione di un sistema premiante selettivo e motivante per tutta la struttura e finalizzato alla crescita della professionalità dei dipendenti ed alla valorizzazione del merito di ciascuno.
7. I criteri di gestione delle risorse economiche destinate alla performance e miglioramento dei servizi hanno assunto, come priorità condivise, il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro e di un maggior coinvolgimento del personale sugli obiettivi gestionali, nel pieno rispetto dei diritti contrattuali.
8. Per quanto attiene modalità di attribuzione degli obiettivi, criteri di valutazione, tempistica e quant'altro connesso al ciclo di gestione della performance, si rimanda integralmente al contenuto del richiamato regolamento.
9. Al fine suddividere il "premio di performance" complessivo tra i Settori/Servizi rilevanti dell'ente e garantire una opportuna differenziazione tra le categorie giuridiche per l'erogazione dello stesso, le operazioni da effettuare sono le seguenti:

- a) destinazione della quota di risorse alle finalità in parola, da definirsi in sede di contrattazione annuale delle risorse decentrate;
- b) suddivisione, della precitata quota complessiva, in singoli fondi assegnati a ciascun Direttore di Settore esclusivamente in proporzione al numero dei dipendenti diretti e coordinati ed in base ad apposita scala parametrica seguente:

Categoria	A
Valore	100
Categoria	B
Valore	110
Categoria	C
Valore	134
Categoria	D
Valore	154

La parametrizzazione è valorizzata in misura integrale (100%) per i dipendenti in regime full-time. Per i dipendenti con rapporto di lavoro part time o, in caso di trasformazione in corso d'anno da tempo pieno a tempo parziale o viceversa o di rapporti già a tempo parziale, è previsto l'adeguamento, in aumento o in riduzione ed in misura proporzionale, del parametro.

Tale riduzione è prevista anche nel caso di assenza dal lavoro per **aspettativa senza assegni** con deduzione del valore calcolata in base ai giorni di assenza.

- c) attribuzione degli obiettivi come da regolamento SMIVAP,
- d) il Responsabile APO ripartisce la quota di Settore a ciascun progetto quantificandola per il 50% in base ai criteri di cui alla lettera b) e per il 50% in relazione alla complessità, al carattere strategico e innovativo dei singoli progetti;
- e) al termine del processo di valutazione il Responsabile APO procede all'attribuzione del punteggio (espresso in centesimi) conseguito dal dipendente al fine di indicizzare il valore teorico massimo del premio individuale ai risultati effettivamente conseguiti dal lavoratore.

Art. 12 – Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione dell'art. 69, commi 2 e 3, nonché dell'art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL 21/05/2018, ai fini della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69, la maggiorazione ivi prevista viene definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente nell'anno di riferimento, con una valutazione minima *del 90%*.
2. Per l'anno 2019 la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita in via sperimentale ad una quota percentuale non superiore al 10% del personale in servizio, eventualmente arrotondato all'unità superiore laddove la percentuale esprima un valore decimale.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita dal Collegio di valutazione secondo i seguenti criteri:
 - a) maggiore punteggio nella valutazione della performance individuale (qualità della prestazione);
 - b) non essere titolare di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1;
 - c) minore età;
4. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.
5. Per gli anni successivi la percentuale di cui al comma 2 e 3 sarà rivisitata, tenendo conto degli impatti derivanti dalla prima applicazione.

Art. 13 – Principi generali in materia di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile.
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 di rischio, disagio e grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.



Art. 14 – Indennità di condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

a) Disagio

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Inoltre si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio.

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;
- *prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività di vigilanza e custodia degli utenti dell'asilo nido comunale, in condizioni sfavorevoli nei tempi, modi, intensità e caratteristiche peculiari del lavoro;*
- *prestazioni di disponibilità richiesta per gli eventi collegati alla esecuzione della fiera di primavera, limitatamente al mese di esecuzione della fiera.*

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale etc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvista in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e conseguentemente l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono esclusiva competenza del responsabile di servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

A specificazione di quanto previsto al precedente art 13 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e avrà pagamento annuale a consuntivo.




b) Rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL, pari a Euro 1 € giornaliero, intesa come effettiva presenza in servizio. L'indennità di rischio verrà erogata annualmente sulla base dei dati rilevati dal sistema delle presenze/ assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e conseguentemente l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del responsabile:
 - a) Utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (quali: meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o comunque di notevole rischio di pregiudizio per la salute;
 - b) Attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici
 - c) 3. L'indennità di cui al presente articolo è attribuita di norma al personale individuato dal competente responsabile di servizio

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene a consuntivo quadrimestrale, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

c) Maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa – contanti - se nominati agenti contabili, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, 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 comporta maneggio dei valori. La figura dell'economista comunale è considerata come unica e l'indennità spetta ai soggetti che ricoprono la figura in ragione dell'effettiva presenza.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, e avrà pagamento annuale a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Le indennità di cui al presente articolo sono così commisurate:

Indennità di **Disagio e Rischio** entro i valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| a) personale esposto a rischio | € 1,16/giorno per 6gg/sett |
| b) personale esposto a rischio | € 1,25/giorno per 5gg/sett |
| c) personale esposto a disagio | € 1,60/giorno |

Indennità di **Maneggio Valori** per personale con funzioni di agente contabile:

- a) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00: € 1,00/giorno
- a) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00: € 1,20/giorno

5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti [Art. 70, QUINQUIES) CCNL 21/05/2018]

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, è riconosciuto un compenso annuale nella misura massima di Euro 350,00 annui lordi.
2. Il compenso di cui sopra viene erogato annualmente in un'unica soluzione.
3. L'indennità di cui al presente articolo, in caso di part time verticale, sarà opportunamente rapportata alle giornate lavorative settimanali o agli eventuali mesi di servizio.
4. I compensi di cui sopra, possono essere cumulati con quelli determinati dall'articolo successivo, solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Se gli incarichi coincidono, deve escludersi ogni possibilità di cumulo.
5. I compensi saranno erogati dall'ufficio personale in un'unica soluzione ad intervenuta acquisizione dell'apposita determinazione del Responsabile del competente servizio.

- Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale.

6. L'indennità di cui al presente comma è commisurata come segue:

Indennità di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale (sportello polifunzionale)	Pieno titolo di delega formale e responsabilità di gestire i procedimenti di stato civile, anagrafe e elettorale	Euro 260,00

Art. 16- Indennità per particolari responsabilità [Art. 70, QUINTIES, CCNL 21/05/2018]

1. Con riferimento all'articolo di cui sopra, è prevista una specifica indennità, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Può assumere tali compiti il personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del 31 marzo 1999 e il personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente individuate dai competenti responsabili di Servizio, in stretta correlazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti ai quali si assegnano i seguenti punteggi:
 - a) responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro punti 5;
 - b) coordinamento di personale interno o esterno punti 5;
 - c) responsabilità di procedimenti complessi punti 5;
 - d) responsabilità di obiettivi/risultati con elevata autonomia sulle modalità di conseguimento punti 5;
 - e) responsabilità di elaborazione di pareri e/o atti anche con effetti esterni punti 5;

L'importo dell'indennità è determinato dal competente Direttore di settore secondo il punteggio attribuito e nella seguente misura:

- Da 5 a 9 punti: € 250,00
 - Da 10 a 12 punti: € 500,00
 - Da 13 a 15 punti: € 1.000,00
 - Da 16 a 19 punti: € 1.500,00
 - Da 20 a 22 punti: € 2.000,00
 - Da 23 a 25 punti: € 2.500,00
3. I Responsabili di servizio, tenendo conto dei precedenti criteri, individuano le posizioni di lavoro che implicano una particolare responsabilità e le comunicano al segretario generale/vice segretario.
 4. Il segretario generale/vice segretario in una ottica di garanzie e omogeneità di applicazione del sistema, effettua una verifica complessiva sulle posizioni di responsabilità e la corrispondenza delle posizioni segnalate ai requisiti stabiliti dal presente sistema di individuazione delle particolari responsabilità.
 5. Le indennità determinate con le modalità di cui sopra vengono riconosciute in ugual misura al personale delle categorie B, C e D.
 6. L'erogazione del valore indennitario è effettuata annualmente in un'unica soluzione e non è frazionabile.
 7. L'indennità di cui al presente articolo, in caso di part time verticale, sarà opportunamente rapportata alle giornate lavorative settimanali o agli eventuali mesi di servizio.
 8. In sede di contrattazione decentrata le parti individuano l'importo complessivo per la prima istituzione a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per particolari responsabilità. Tale importo si intende confermato, salvo la disponibilità delle risorse del fondo, fino ad eventuale successiva variazione concordata tra le parti.
 9. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente nella sua attuale configurazione ed entità.



Art.17 – Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Nel caso in cui l'Ente decidesse di stanziare sul fondo risorse decentrate le risorse previste dall'art.67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, le stesse dovranno essere erogate sulla base di apposita disciplina regolamentare.
2. I compensi di cui all'art.18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/05/2018 potranno essere erogati ai titolari di Posizione Organizzativa ad incremento della retribuzione di risultato secondo i criteri previsti dall'apposita disciplina normativa o regolamentare di cui sopra.

Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra il premio di produttività del personale e particolari compensi

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 ed assegnati alle stesse Posizioni Organizzative.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Posizione Organizzativa quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativa. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra il premio di produttività del personale titolare e non titolare di posizione organizzativa e particolari compensi dettati dal contratto.
4. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, all'IMU, alla TARI ed alla TASI;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
- 5.

Per i soggetti percettori di tutte o alcune fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività può essere previsto nell'accordo annuale sul fondo un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. Le somme perequate sono redistribuite a tutto il personale secondo gli stessi criteri di attribuzione della produttività

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO
Fino a € 3.000 euro	15%
Da 3.001 a 5.000	18%
Da 5.001 a 7.000 euro	22%
Oltre i 7.000 euro	25%



**TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 19 - Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, da corrispondere con le modalità e negli importi previsti dall'articolo 24 del CCNL 21/05/2018, è riconosciuta al personale addetto all'ufficio di stato civile

Art. 20 - Liquidazione dello straordinario

1. I compensi per il lavoro straordinario vengono erogati, di norma, con cadenza quadrimestrale.
2. Quanto disposto al comma 1, può subire delle variazioni nel caso di compensi collegati al trasferimento di risorse da parte di altri soggetti.
3. Il budget viene assegnato annualmente a ciascun settore prendendo a riferimento l'andamento storico delle necessità e la valutazione delle esigenze organizzative dell'anno in corso.. Eventuali economie di Settore potranno confluire nel budget di settori carenti.

Art. 21 - Progressione orizzontale all'interno della categoria

1. Le risorse che si intendono destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo sempre che sussista la disponibilità di risorse stabili in misura adeguata da destinare anche alla produttività collegata alla valutazione della performance e al merito
2. La valutazione ai fini della progressione all'interno della categoria avviene in base allo specifico Regolamento (allegato al presente CCDI).
3. Il budget disponibile per le progressioni economiche verrà previsto e stanziato sulla singola annualità.



Art. 22

Criteri generali in merito alle politiche degli orari di lavoro

1. Le politiche degli orari sono improntate all'obiettivo di consentire un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi.
2. Compatibilmente con le esigenze del servizio e tenuto conto delle direttive dell'Amministrazione, il Responsabile competente, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, potrà adottare con proprio atto un orario flessibile, prevedendo una flessibilità oraria entro i limiti che verranno definiti in apposito provvedimento dell'Amministrazione.

ART. 23 FLESSIBILITA' -

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali servizi in turno, ecc.).
2. L'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dall'art. 22 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e fatta salva la funzionalità all'orario di servizio e all'apertura al pubblico, prevede la possibilità di fruire, da parte del dipendente, dell'orario flessibile di lavoro.
3. E' possibile fruire della flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, per un massimo di mezz'ora di scostamento in entrambi i casi.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 3, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del settore.
5. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del suddetto debito, lo stesso, su indicazione del dipendente, andrà a decurtare la banca delle ore, laddove presente, ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
6. 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:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche comportanti tempi di recupero maggiori.

Art. 24 - Servizio mensa, diritto alla mensa e modo di fruizione **[Art. 45 e 46 CCNL 14/09/2000 e art. 13 CCNL 09/05/2006]**

1. Il Comune fornisce il servizio mensa in coerenza con quanto disposto dall'art. 45 del CCNL in data 14.09.2000, attraverso appalto del servizio mensa o mediante il convenzionamento con esercizi pubblici presenti sul territorio. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e l'importo riconosciuto al dipendente ammonta ad un massimo di € 5,29, in linea con





quanto disposto dall'art 51 del T.U.I.E (Testo unico imposte sui redditi).

2. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dall'appalto o dalla convenzione.
3. L'erogazione del servizio sostitutivo della mensa dovrà avvenire con le seguenti modalità:
 - a) spetta al dipendente che effettua un orario spezzato (ordinario) di almeno 7 ore e 30 minuti di effettiva presenza in servizio, nella giornata di rientro, al netto della pausa, non superiore a due ore e non inferiore a mezz'ora, e con un rientro di almeno due ore;
 - b) spetta al dipendente che effettua un orario spezzato complessivo, fra ordinario e straordinario autorizzato, di almeno 7 ore e 30 minuti di effettiva presenza in servizio, in qualunque giornata, al netto della pausa, non superiore a due ore e non inferiore a mezz'ora, e con un rientro di almeno due ore.
4. Il servizio mensa laddove garantito e fruito quale servizio di ristorazione interno alle strutture dell'Ente rimane a disciplina invariata.

Art. 25

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Si concorda la verifica semestrale della applicazione della percentuale del 25% come prevista dal CCNL.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino ad un massimo del 10 %, in presenza delle situazioni di cui all'art.53, comma 9 del CCNL 21/05/2018 a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Art. 26

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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 dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza sul lavoro.
4. Al fine di supportare il personale di particolari servizi o profili professionali e nei limiti delle risorse a disposizione, previa informazione alle OOSS, l'Ente si impegna a garantire la supervisione e il supporto da parte di psicologo del lavoro.





ART. 27
Previdenza complementare

1 Si individua la possibilità di attivare iniziative formative in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo

Art. 28
Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto dall'art. 40 e 3 quinquies del Decreto Legislativo n. 165/2001
3. Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari precedenti in contrasto con le presenti disposizioni.
4. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo decentrato integrato si applicano per il triennio 2019/2021, salvo successive eventuali integrazioni/modifiche che si rendessero necessarie a seguito della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
5. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. Il presente Contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno 6 mesi prima della scadenza. In ogni caso, per quanto riguarda l'avvio della discussione per l'approvazione del nuovo CCDI le parti si impegnano che affinché ciò avvenga entro 30 giorni dalla richiesta.

DICHIARAZIONI A VERBALE

N. 1 - WELFARE INTEGRATIVO

1. Ai fini di una valutazione in merito all'introduzione di forme di welfare integrativo, si procede ad una rassegna degli stanziamenti che l'Ente ha già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.
2. Le parti concordano di aprire un tavolo per l'eventuale introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale da finanziare con risorse presenti nei fondi dell'Ente

N. 2 – BACHECA SINDACALE ELETTRONICA

Si conviene di valutare la possibilità dell'apertura di utilizzo di posta elettronica dedicato alla RSU con possibilità di inviare via mail annunci e comunicazioni di natura strettamente sindacale al personale dipendente.

N. 3 – COMPARTO SCUOLA

AW E

W *P*

Le parti si impegnano, nell'arco di vigenza del presente CCDI, ad aprire un tavolo di analisi e verifica degli accordi vigenti presso l'ente. -

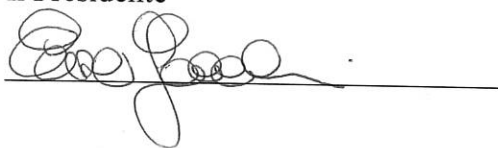
N. 4 - FORMAZIONE

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari al 2% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL in base alla normativa vigente e fatte salve le disponibilità di bilancio. L'Amministrazione invierà il programma formativo alle RSU e alle OOSS per attivare le procedure di cui all'art 5 ccnl FLL2018.

Visto, letto e confermato: 19/11/2020

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente



DELEGAZIONE SINDACALE

