



UNIONE VAL D'ENZA  
Bibbiano, Campegine, Canossa, Cavriago, Gattatico, Montecchio Emilia, Sant'Ilario d'Enza, San Polo d'Enza  
Provincia di Reggio Emilia

Servizio Gestione Risorse Umane  
Piazza Don Dossetti, 1 – 42025 Cavriago Re

Prot. n.  
Invio e mezzo e-mail  
Massimogiorgi@studiorgg.it

Montecchio Emilia, 3 febbraio 2020

Spettabile  
Dott. Giorgi Massimo  
Revisore Unico del Comune di Montecchio Emilia  
Piazza S. Croce, 7  
43125 Parma

Oggetto: *Relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria al contratto decentrato integrativo triennale 2019 - 2021 – COMUNE DI MONTECCHIO EMILIA*

L'articolo 40 del D. Lgs.vo 165/2001 al comma 3 – sexies prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione illustrativa e una relazione tecnico – finanziaria al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di controllo.

In data 11/12/2019 la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali con le rsu hanno raggiunto un'intesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo triennale 2019- 2021 (allegata al presente atto).

Si inviano a tal fine le due relazioni di cui in premessa.

Il contenuto di tale documento è dettagliato come previsto nella circolare delle vigenti disposizioni in materia..

Il Responsabile del servizio gestione risorse umane  
Sylvia Dott.ssa Ramolini



Riferimenti:  
Daniela Baini servizio gestione risorse umane  
Tel . 0522/243776 daniela.baini@unionevaldenza.it

# COMUNE DI MONTECCHIO EMILIA

(Provincia di Reggio Emilia)

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE 2019 - 2021

### Premessa:

<b>ISTITUTO</b>	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto integrativo di parte normativa 2019 – 2021 sottoscritto in data 11/12/2019.
<b>A COSA SERVE</b>	Documento di accompagnamento della pre-intesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
<b>FONTE NORMATIVA</b>	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – art. 8 del CCNL 21/05/2018.
<b>CONTENUTO DELLA NORMA</b>	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, D Lgs 165/2001.
<b>POSSIBILE DISCIPLINA</b>	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.
<b>COMPETENZA</b>	Presidente della Delegazione Trattante F.F. – Vice Segretario Comunale
<b>AUTORE</b>	Dott.ssa Elisa Iaccheri

Relazione illustrativa

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa Contratto Collettivo decentrato integrativo triennio 2019 - 2021</b> <b>Contratto: CCDI anno 2019 - 2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Triennio 2019 – 2021 e comunque fino alla sottoscrizione di nuovo CCDI</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente f.f. : Elisa Iaccheri Componenti: Paolo Casamatti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della pre-intesa: CGIL, CISL Firmatarie del contratto:
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente dipendente del Comune di Montecchio Emilia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, demanda alla contrattazione decentrata integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7 comma 4 del predetto CCNL 21 maggio 2018. In particolare il presente CCDI disciplina: - da art. 1 a art. 5: Disposizioni generali; - da art. 6 a art. 18: Risorse decentrate con particolare riferimento a: ➤ criteri di ripartizione delle risorse disponibili per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL del 21/05/2018. ➤ Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. ➤ Principi e criteri in materia di indennità (relativamente alle casistiche presenti nel comune). - da art. 26 a art. 32: Rapporto di lavoro con particolare riferimento a: ➤ Politiche degli orari di lavoro e flessibilità; ➤ Servizio mensa; ➤ Contingente dei lavoratori a tempo parziale; ➤ Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (Revisore unico dei Conti)</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Sì, in data 07.02.2019</b>
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, in data 28.01.2019</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo normativo**

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c) , nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

In data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Premesso quanto sopra si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

***Titolo I - Disposizioni generali***

***Articolo 1. – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria***

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto. In particolare il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2019 e, così come imposto dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo

Il CCDI (ciò in conformità a quanto prevede l'articolo 8 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato. Il CCDI si applica a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando o in distacco presso altro Ente per conto del Comune, in distacco sindacale, esclusi i dirigenti, nonché ai dipendenti assegnati ad imprese private o enti pubblici in base all'art. 23-bis comma 7 del D. Lgs. 165/2001.

Il CCDI fa salva la possibilità di determinare con cadenza annuale i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate al personale.

***Articolo 2 – Definizioni***

L'articolo fa chiarezza relativamente alle sigle ed alle definizioni utilizzate nel testo.

***Articolo 3 – Interpretazione autentica del contratto (Art. 4 CCNL 20/01/2004)***

L'articolo definisce le procedure da seguire in caso di controversie.

***Articolo 4 – Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali***

L'articolo fa chiarezza relativamente all'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

***Articolo 5 – Obiettivi e strumenti***

Vengono definiti gli obiettivi della presente contrattazione e gli strumenti per attuarli.

***Titolo II – Risorse decentrate***

#### **Art. 6 – Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate**

L'articolo prevede che annualmente l'amministrazione costituisce il fondo delle risorse decentrate e che poi le parti si riuniscono per l'esame e la quantificazione delle diverse risorse integrative.

#### **Art.7 – Strumenti di premialità**

L'articolo precisa che le risorse decentrate sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse. Pertanto vengono precisati gli istituti contrattuali finanziati con le risorse decentrate.

#### **Art. 8 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Vengono disciplinate i requisiti e le modalità per l'erogazione del salario accessorio a favore del personale a tempo determinato e del personale con contratto di somministrazione.

#### **Art. 9 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Questo articolo disciplina i criteri per l'erogazione del salario accessorio a favore del personale a tempo parziale.

#### **Art. 10 – Personale comandato o distaccato**

Questo articolo disciplina i criteri per l'erogazione del salario accessorio a favore del personale comandato o distaccato.

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

Questo articolo definisce quali sono gli istituti da finanziare in via prioritaria con la parte stabile.

L'articolo definisce inoltre i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018.

Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, con riferimento sia alle attività ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro.

È esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata con la metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e alla produttività (premi correlati alla performance) dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

#### **Art. 12 – Differenziazione del premio individuale**

L'articolo rimanda la quantificazione della maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate alla fase di contrattazione della parte economica.

#### **Art. 13 – Principi generali in materia di indennità**

Il presente articolo definisce i criteri generali di riconoscimento ed attribuzione delle indennità.

#### **Art. 14 – Indennità di condizioni di lavoro**

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto integrativo vengono definiti i fattori che determinano situazioni di rischio e di disagio, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio

valori. Viene altresì stabilito l'importo individuale dell'indennità, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

**Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (Art. 70, quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)**

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso all'incentivo, il processo per riconoscere il compenso e l'importo annuo massimo erogabile.

**Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70, quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)**

Questo istituto è previsto dall'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018; nel contratto vengono individuate le fattispecie, i criteri di accesso al compenso, il processo per riconoscere l'incentivo e l'importo annuo massimo erogabile a seconda dei punteggi ottenuti sulla base dei criteri. Le parti in sede di ripartizione delle risorse decentrate possono ridefinire l'importo massimo complessivo erogabile in base per questo tipo di indennità.

I limiti individuali sono in ogni caso previsti dal CCNL.

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

Il presente articolo rimanda, per l'applicazione degli incentivi, all'approvazione dei relativi regolamenti.

**Art. 18 – Correlazione tra il premio di produttività del personale non titolare di posizione organizzativa e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 21/05/2018)**

L'articolo prevede definisce un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di produttività in presenza dei particolari compensi di cui all'art. 18, lett. h del CCNL 21/05/2018 ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa.

**Art. 19 – Reperibilità**

L'articolo definisce il personale a cui è riconosciuta la reperibilità e la misura della stessa.

**Art. 20 – Liquidazione dello straordinario**

L'articolo stabilisce le tempistiche di liquidazione dei compensi per il lavoro straordinario.

**Art. 21 – Progressione orizzontale all'interno della categoria**

L'articolo definisce che annualmente verranno stabilite le risorse da destinare alle progressioni economiche e che la valutazione avverrà in base a specifico regolamento.

**Art. 22 – Criteri generali in merito alle politiche degli orari di lavoro**

L'articolo stabilisce che le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di consentire un adeguato funzionamento dei servizi e attribuisce ai responsabili di settore la possibilità di riconoscere un orario flessibile per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

**Art. 26 – Flessibilità**

L'articolo disciplina i campi di applicazione e le modalità di fruizione dell'istituto della flessibilità, fermo restando quanto previsto dall'art. 22 del CCNL del 21/05/2018.

**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)**

L'articolo disciplina la modalità di fruizione del servizio sostitutivo di mensa.

**Art. 25 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53 CCNL 2018)**

L'articolo definisce il contingente del numero di rapporti di lavoro a tempo parziale e stabilisce che se non viene compromessa l'ordinaria gestione dell'attività dei settori interessati è possibile elevare tale percentuale del 10% in presenza delle situazioni di cui all'art. 53, comma 9 CCNL 21/05/2018.

**Art. 26 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'articolo stabilisce che l'ente, avvalendosi degli organi e delle figure professionali preposte alla sicurezza negli ambienti di lavoro, provvede all'individuazione delle metodologie da adottare per assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti.

L'amministrazione si impegna inoltre a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale.

**Art. 27 – Previdenza complementare**

Si prevede la possibilità di attivare iniziative formative in tema di previdenza complementare.

**Art. 28 – Disposizioni transitorie e finali**

L'articolo abroga tutte le precedenti disposizioni regolamentari in contrasto con quelle del presente regolamento. Il comma 6 dell'articolo disciplina le modalità di tacito rinnovo.

**Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.**

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate.

**c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa**

Le disposizioni finali e transitorie prevedono che tutte le clausole difformi dalla normativa prevista nel presente contratto si considerano disapplicate.

**d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente all'incentivo al merito e alla produttività, all'articolo 11 dell'ipotesi di CCDI in esame è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. 150/2009 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle

strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance.

**e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

A tal proposito si precisa che la progressione economica interna alla categoria, in base alla disciplina definita con apposito regolamento, richiamato nel CCDI, viene riconosciuta ai dipendenti sulla base di una selezione, attraverso la quale vengono premiati i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, in quanto la selezione si attua, in via preponderante, sulla base della valutazione della performance individuale, in ossequio ai criteri previsti all'articolo 16 del CCNL 21/5/2018.

Tale sistema disciplinato in apposito regolamento garantisce che le progressioni economiche siano riconosciute in modo selettivo e ad una quota limitata di dipendenti.

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL 21/5/2018.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

**d) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Nessuna.

### **Relazione tecnico-finanziaria**

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa. Pertanto la presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto.

### Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente e l'allegata dichiarazione a verbale sottoscritta dalle Organizzazioni sindacali CGIL e CISL.

Montecchio Emilia, 11/12/2019

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica f.f.

(Elisa dott. Iaccheri)



IL VICE SEGRETARIO COM.LE  
Dott.ssa Elisa Iaccheri

COMUNE DI MONTECCHIO EMILIA  
Provincia di Reggio Emilia

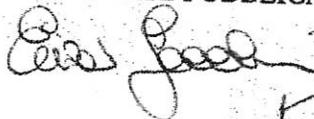
Ipotesi di  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
TRIENNALE

SOTTOSCRITTO IL 11/12/2018

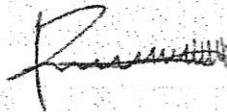
**COMUNE MONTECCHIO EMILIA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**TRIENNALE**

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**

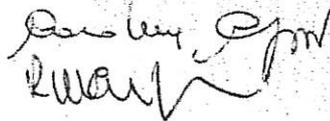


Elisa Iaccheri - f.f. Presidente



Paolo Casamatti - Membro

**DELEGAZIONE SINDACALE - OO.SS. e RUS**

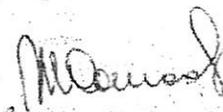


Carolina Cagossi - FP CGIL

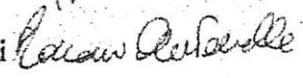
Rakel Vignali - CISL FP

**R.S.U.**

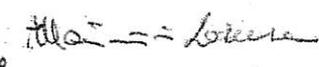
Milva Camuncoli



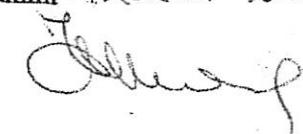
Antonella Ronzoni



Lorenza Mainini



Ines Mora



**SEGRETARIA DI DELEGAZIONE**



DANIELA BAINI

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'allegata ipotesi del Contratto integrativo decentrato triennale 2019/2021, composto da n. 17 pagine.

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

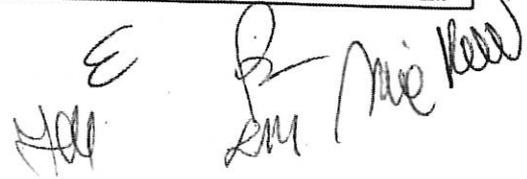
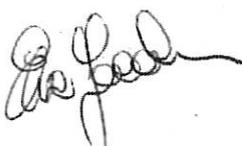
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - e, ove specificatamente indicato, anche al personale 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



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.

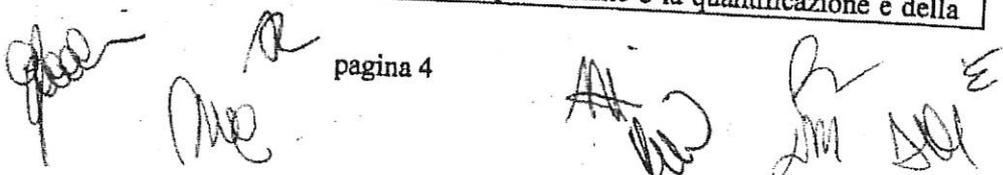
**Art. 5 OBIETTIVI E STRUMENTI**  
**(art 3 CCNL FF.LL. 21/05/18)**

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



CCDI TRIENNALE 2019/2021

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.

*[Handwritten signatures and initials]*

**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<sup>a</sup> 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.

CCDI TRIENNALE 2019/2021

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.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Mae', 'AM', 'E', 'Jed', and 'KAW']*

## 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
- b) personale esposto a disagio
- c) personale esposto a disagio

€ 1,16/giorno per 6gg/sett  
 € 1,25/giorno per 5gg/sett  
 € 1,60/giorno

**CCDI TRIENNALE 2019/2021**

**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, QUINQUES) 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;

*me R H RW* pagina 11 *gab* *R* *AM* *E* *M*

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.
  2. 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").
  3. 1. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle 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%

*[Handwritten signatures and initials]*  
pagina 13

**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.

*[Handwritten signatures and initials]*

**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

pagina 15

- 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**

*[Handwritten signatures and initials]*

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. -

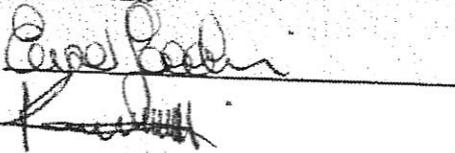
#### N. 4 - FORMAZIONE

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 FFLL2018.

Visto, letto e confermato:

#### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente



SECRETARIA DI DELEGAZIONE



#### DELEGAZIONE SINDACALE

