

COMUNE DI NIBIONNO

PROVINCIA DI LECCO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI ANNI 2018 – 2019 - 2020

Il giorno undici del mese di dicembre dell' anno duemiladiciannove a seguito:

- dell' ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritta in data 30 ottobre 2019 dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalla RSU e dalla delegazione trattante di parte sindacale;
- della certificazione, resa dal Revisore dei Conti con verbale n.15 in data 18.11.2019, delle relazioni illustrative e tecnico finanziarie ex art. 40 – comma 3 sexies – del D.Lgs 165/2001 , contenente anche l' attestazione della compatibilità dei costi ex art. 40 bis – comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i;
- della deliberazione di Giunta Comunale n.143 del 27.11.2019, resa immediatamente eseguibile, con cui il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo di cui all' ipotesi sottoscritta il 30 ottobre 2019;

Le parti negoziali composte da:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

- **Il Presidente** – (dott.ssa Nunziata Maria Campagna- Segretario Comunale)

La R.S.U. COMUNALE,

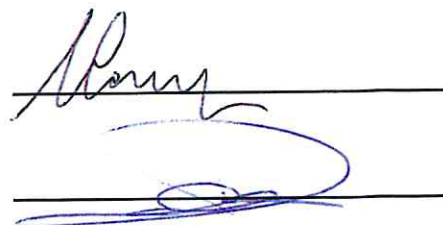
nella persona di Cristiano Paolo Pozzi

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

- Italo Bonacina (UIL FPL Lecco)
- Enzo Cerri (Cisl FP Lecco)

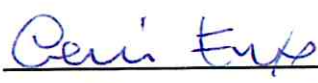
Sottoscrivono l' allegato contratto decentrato integrativo anni 2018, 2019 e 2020 del personale dipendente del Comune di Nibionno..

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



R.S.U. COMUNALE

DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE SINDACALE

CISL FP 
UIL FPL 

TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2. Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Nibionno con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

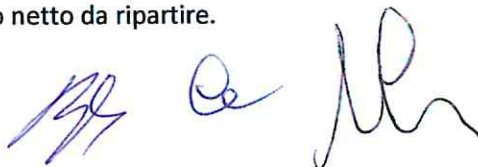
Art. 3. Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2018 al 2020. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II -RISORSE DECENTRATE

ART.4 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Le parti danno atto che con deliberazione di G.C. n. 76 del 29.05.2019 è stata destinata la risorsa aggiuntiva variabile pari al 1,2% del monte salari 1997, ai sensi dell' art.67 -comma 4 - del CCNL 21.05.2018.
2. Per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n.41 del 19.12.2018 (all.1) come rettificata con determinazione n.32 del 12.09.2019 (all.2). Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 12.469,31.
3. Per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 18 del 22.07.2019 (all.3). Le risorse disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 23.180,17.
4. Per l'anno 2020, in assenza della formale costituzione del fondo, gli importi previsti sono presunti e si provvederà al pagamento delle indennità solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale e questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.



Art. 5. Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance;
 - b) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10.
2. Solo per il 2018 le indennità saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CDI.

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale.
3. Per il triennio 2018/2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

FONDO 2018

<u>Risorse stabili</u>	31.495,70
<u>Risorse variabili</u>	4.249,21
<u>TOTALE</u>	35.744,91
<u>Indennità di comparto (-)</u>	5.294,83
<u>Progressioni economiche (-)</u>	17.980,77
<u>Disponibilità</u>	12.469,31

UTILIZZO 2018

Performance	8.253,15
Indennità Maneggio Valori	250,00
indennità di reperibilità di cui all'art. 23 comma 1 del CCNL del 14/09/2000	1.166,16
Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B, C e D ai sensi dei contratti previgenti, fino al 31.12.2018	2.800,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente	=====
Totale	12.469,31

FONDO 2019

<u>Risorse stabili</u>	33.160,00
<u>Risorse variabili</u>	8.869,24
<u>TOTALE</u>	42.029,24
<u>Indennità di comparto (-)</u>	4.658,40
<u>Progressioni economiche (-)</u>	14.190,67
<u>Disponibilità</u> <u>(di cui per progressioni)</u>	23.180,17 (14.310,93)



UTILIZZO 2019

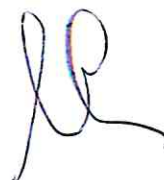
Performance comprensiva della "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo	8.547,17
Indennità condizioni di lavoro (maneggio) art.70 bis	350,00
Indennità di reperibilità, (art.24 ccnl 21/05/2018);	1.200,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018	170,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 lett.a) CCNL 21.05.2018	350,00
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	2.500,00
indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall' art.14 del presente contratto integrativo	400,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) (compensi ISTAT),	4.715,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti all'art. 10 del presente contratto integrativo	4.948,00
Totale	23.180,17

FONDO 2020

Risorse stabili	33.160,00
Risorse variabili	4.249,21
TOTALE	37.409,21
Indennità di comparto (-)	5.221,80
Progressioni economiche (-)	19.138,67
Disponibilità (di cui per progressioni)	13.048,74 (€ 8.799,53)

UTILIZZO 2020

Performance comprensiva della "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo	2.582,44
Indennità condizioni di lavoro (maneggio) art.70 bis	350,00
Indennità di reperibilità, (art.24 ccnl 21/05/2018);	1.200,00



Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018	1.000,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 lett.a) CCNL 21.05.2018	350,00
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	2.500,00
indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall' art.14 del presente contratto integrativo	400,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti all'art. 10 del presente contratto integrativo	4.666,30
Totale	13.048,74

Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi per il Comune di Nibionno :

-progressioni economiche nella categoria;

-indennità di comparto.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4 Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate nell' anno precedente come previsto dal parere della RGS in risposta a nota prot A1.2018.0252089 del 15/11/2018.

Art. 8. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Ai sensi dell' art. 67. Comma 3 – del CCnl 21.05.2018 , le parti concordano che alla performance individuale sia destinata una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili senza conteggiare a tal fine le risorse variabili di cui alle lettere c), f) , g) del comma 3 dell' art.67 .

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti concordano, altresì, che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 9. Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. A decorrere dal 2019 ai dipendenti che conseguono una valutazione annuale superiore a 50/60 per la categoria B ed a 80/100 per la categoria C è riconosciuta una maggiorazione *del premio correlato alla performance individuale, in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.*

2. *La quota massima del personale a cui può essere attribuita la maggiorazione è pari al 20% del personale valutato positivamente ai sensi del precedente comma 1 , con arrotondamento all' unità superiore .*

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:



a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

b) superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente .

3. Il valore medio pro capite, su cui calcolare la maggiorazione del 30%, è determinato in base alla seguente formula:

$VMPC = A/B$ in cui

A è pari alla somma destinata alla performance;

B è uguale al numero dei dipendenti che abbiano riportato la valutazione di cui al comma 1.

4. la maggiorazione di cui all' art.69 del CCNL 2018 è decurtata dalla somma destinata alla performance.

Art. 10 .Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Le parti prendono atto di quanto stabilito dalla Giunta Comunale nell' atto di indirizzo di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n.125 del 17.10.2019, resa immediatamente eseguibile e destinano alla progressione economica la quota di € 4948,00 per il 2019 ed € 4.666,30 per il 2020 .

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01.01.2019 e del 01.01.2020. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 48 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media dei punteggi di valutazione superiore a 50/60 per la categoria B , a 80/100 per la categoria C ed a 800/1000 per la categoria D.

6. Le progressioni economiche sono attribuite, come previsto dall' art.16 comma 3 del CCNL 21.05.2018, in base alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente .

Art. 11. Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

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. Nel Comune di Nibionno si ritiene di mantenere per il 2018 l' indennità di maneggio valori mentre non è prevista l' indennità per attività che comportano rischio e disagio. Nel 2019 viene introdotta l' indennità condizioni di lavoro relativamente al maneggio valori solo per una dipendente. Relativamente al 2020 ci si riserva di verificare, anche sulla base del PagoPa, la sussistenza delle condizioni che legittimano l' inclusione dell' area demografica alla percezione della suddetta indennità.

2. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

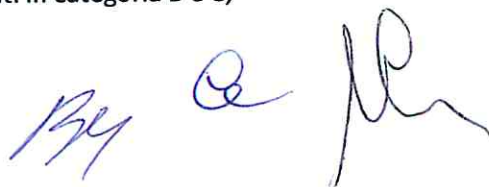
- fino ad euro 15.000 annui importo indennità 350,00;
- oltre i 15.000 annui importo indennità 400,00.

3. Il responsabile dell' Area di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a maneggio valori.

Art. 12.Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Responsabile dell' Area. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B e C;



- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.
- c) L'importo delle singole indennità, che per il Comune di Nibionno varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 1.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:
- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza.*
 - al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.* L'importo massimo previsto di € 1.000,00 e viene graduato in base ai seguenti criteri:
 - complessità quadro normativo di riferimento (complesso = fino a 5 punti; molto complesso = fino a 10 punti);
 - competenze e conoscenze giuridiche e tecniche richieste (elevate = fino a 5 punti; molto elevate = fino a 10 punti);
 - particolare rilevanza tecnica/contabile/amministrativa (elevata = fino a 5 punti; molto elevata = fino a 10 punti).
2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati da ciascun Responsabile di Area.
3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art. 13 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi è finalizzata a compensare :
- a) il personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c) il personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o dal Responsabile dell' Area , a seconda delle competenze stabilite per legge. Non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.
4. Per il 2018 l' importo massimo dell' indennità è stabilito in € 300,00 che viene elevato ad € 350,00 per il 2019 ed il 2020.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 14 (L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 – *quinquies* del CCNL) per il personale della Polizia locale.



1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 400 per il 2019 e per il 2020.

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (*calcolo giornaliero*)

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità giornaliera di € 8,00.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 51, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 2, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente a seguito di attestazione del responsabile di Area da cui risulti, sulla base del sistema di rilevazione assenze/presenza, la data dello svolgimento del servizio esterno nonché la durata del servizio medesimo.

Art. 15 - Indennità di funzione (art.56 *sexies*) per il personale della polizia locale.

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché, se del caso, valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Nibionno.

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile dell' Area competente.

2. L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00 e la determinazione dell' indennità è effettuata dal Responsabile di area con l' applicazione dei criteri di cui all' art. 13 del presente contratto.

3. Per il 2019 ed il 2020 è stanziata la somma di € 2.500,00 per ciascun esercizio, mentre per il 2018 la stessa è riportata come indennità per specifiche responsabilità prevista dall' art. 17 - c.2 lett.f - del CCNL 01.04.1999 e smi

art.16 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all' art.72 del CCNL 21.05.2018.

Art. 17. Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. L'art. 24 del CCNL 2018 stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità e all' art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura dell' indennità oraria oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dall' art. 23 del CCNL 14.09. 2000 e s.m.i.



2. Le parti concordano di non elevare né il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità né l'importo di € 10,32.

3. L'ente ha istituito il servizio di pronta reperibilità, disciplinandolo col regolamento comunale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 26.04.2016. ed i servizi intersessati sono il servizio di polizia locale ed il servizio demografico.

4. La somma stanziata per la reperibilità è pari ad € 1.166,16 per il 2018 e ad € 1.200,00 per il 2019 e per il 2020.

5. Gli eventuali risparmi verranno portati in aumento delle risorse destinate a compensare la performance, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 e s.m.i.

Art. 18. Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri Generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008.

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

Art. 19. Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Le parti ritengono di confermare che il numero dei rapporti a tempo parziale non possa superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente e in sede di contrattazione decentrata futura può essere definita l'elevazione del contingente suddetto

Art. 20. Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

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 ad esempio la vigilanza alle scuole in orario di ingresso, ecc.).

2. La flessibilità è ammessa solo per l'entrata posticipata di 30 (trenta) minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

Art. 21. Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. L'orario multiperiodale è ammesso per attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- servizi legati ad attività stagionali.

Art. 22. Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è mantenuto in 180 ore annuali.

Art. 23. risorse per retribuzione di posizione e risultato(art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018).

Le parti danno atto che l'incremento dell' indennità di posizione delle posizioni organizzative è stato finanziato, tramite il differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21.05.2018, , riducendo la quota destinata all' indennità di risultato.

Art.24. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato spettante ai dipendenti incaricati di Posizione organizzative :

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota (almeno) del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

b) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano

c) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano che , in caso di compensi/incentivi di importo annuale superiore ad € 10.000,00 , la retribuzione di risultato subisca la riduzione del 10%.

Art.25 - I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:



- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

3. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto e la liquidazione del compenso spettante al Responsabile è di competenza dell'Area "Economico finanziaria/Risorse umane".

Art. 26 -Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:

- Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
- Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
- Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
- Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
- Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
- Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
- Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

Come previsto dall'art. 113 - comma 2 - ultima alinea - del D Lgs 50/2016 e s.m.i., per gli appalti di beni e servizi, ai fini della ripartizione del fondo occorre la nomina del direttore dell'esecuzione.

3. Sono definite nel regolamento le penali da applicare ai soggetti incaricati, in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

4. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura come da schema che segue.

5. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

6. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di P.O. mentre la quota del Responsabile di P.O. è liquidata con determinazione del Responsabile dell'Area Economico finanziaria/Risorse Umane. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti.

incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

7. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

LAVORI					
1	2	3	4	5	6
ATTIVITA' GENERALE	QUOTA PERC. ASSOLUTA	ATTIVITA' SPECIFICA	QUOTA PERCENT. RELATIVA	FIGURE PROFESSIONALI	QUOTA PERC. FIGURE PROFESSIONALI
PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	10%	Progetto di fattibilità	50%	RUP	60
				Collaboratori	40
		Redazione Programma Triennale OO.PP.	50%	RUP	60
				Collaboratori	40
VALUTAZIONE PREVENTIVA DEI PROGETTI	15%	Attività di verifica progetto	50%	RUP	40,00%
				Verificatore	40,00%
				Collaboratori	20,00%
		Validazione del progetto	50%	RUP	60,00%
				Collaboratori	40,00%
FASE DI GARA	30%	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria della Commissione di Gara	100%	RUP	60,00%
				Collaboratori	40,00%
RUP	25%	Responsabile Unico del Procedimento	100%		
FASE ESECUTIVA	10%	Coordinatore sicurezza fase esecutiva	20%	RUP	50,00%
				Collaboratori	50,00%
		Direzione dei lavori	40%	RUP	50%
				Collaboratori	50%
		Collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione	40%	RUP	50,00%
				Collaboratori	50,00%

SERVIZI E FORNITURE		
1	2	3
ATTIVITA' GENERALE	QUOTA PERC. ASSOLUTA	ATTIVITA' SPECIFICA
PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	5%	Analisi del fabbisogno
		Programma Biennale Servizi e Forniture
FASE DI GARA	30%	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria o attività di acquisto MEPA (o equivalenti)
RUP	25%	Responsabile Unico del Procedimento Coordinatore sicurezza fase esecutiva
FASE ESECUTIVA	40%	Direzione Esecuzione del Contratto
		Verifica di conformità

Art.27 - Norma Finale

Le parti, per la definizione dell' annualità 2020, concordano di incontrarsi entro il 31.05.2019.

