



COMUNE DI BUTI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO  
PER IL TRIENNIO 2019 / 2021 - ECONOMICO PER L'ANNO 2019

Il giorno 14 novembre 2019, alle ore 10,00, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "CCDI giuridico per il triennio 2019 / 2021 - economico per l'anno 2019" del personale dipendente tra:

COMUNE DI BUTI

Nella persona del:

- dott. Fulvio Spatarella, Segretario Comunale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Fulvio Spatarella
- dott.ssa Monica Spigai, membro di parte pubblica Monica Spigai
- dott.ssa Meini Katuscia, membro di parte pubblica Katuscia Meini

R.S.U. DEL COMUNE DI BUTI

[Signature] LORENZI Silvio  
[Signature] DI LORETO GIUSEPPINA

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. FP [Signature] C.I.S.L. FPS \_\_\_\_\_ U.I.L. FPL \_\_\_\_\_

DICCAP \_\_\_\_\_

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo "CCDI giuridico per il triennio 2019 / 2021 - economico per l'anno 2019", nel quale sono stabiliti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.

CAPO I  
OBIETTIVI E STRUMENTI

## 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 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 Calci 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 della contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3

#### Durata e revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data della sottoscrizione definitiva. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di riparto delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nella more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro.

## TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché agli altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'Amministrazione invia ai soggetti sindacali il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
2. La costituzione complessiva del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "Risorse Stabili" dalla parte relativa alle "Risorse Variabili".

The image shows several handwritten signatures in black ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, representing the various parties involved in the agreement.

3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo Risorse Decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili, indicate dall'art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal revisore dei conti.

4. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'importo unico consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

5. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20 del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

6. L'importo di cui al comma 5 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;

b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; (attivabile solo dalla Regione che non abbia già determinato tale risorsa prima del 2018 massimo consentito);

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;

h) ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. a) in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.

6. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, **con importi variabili** di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (sponsorizzazioni), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. c), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

  
pinto





  
R. Spina

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria*) con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) Per la Regione e città metropolitana di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9 dell'art.67

h) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);

7. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del Ccnl 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 7, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

8. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. b) del Ccnl 21/05/2018; alla componente variabile di cui al comma 7, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

#### Art.5

#### Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità;

f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;

g) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco).

4. La contrattazione integrativa destina il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dai commi 3 e 4, nonché dell'attuazione del premio individuale di cui al seguente art.16.

#### Art.6

#### Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.

4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:


a) al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;

b) all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;

c) all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;

d) alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;

e) al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.



5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

6. L'organismo di valutazione, accerta sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi delle PO per l'attribuzione dei premi.

7. Le Posizioni Organizzative valutano i dipendenti assegnati al proprio Settore. A seguito della valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali, il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione. Al personale assunto spettano le quote di produttività generale rapportate in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla valutazione ed alla relativa retribuzione solo il dipendente con un'attività lavorativa non inferiore a 30 giorni.

8. Il ciclo di valutazione è annuale. La procedura si avvia con l'adozione da parte della Giunta Comunale del PEG e del Piano della Performance, che definiscono da un lato gli obiettivi di carattere ordinario e dall'altro gli obiettivi strategici dell'Ente.

9. Il Segretario comunale, entro dieci giorni dall'approvazione di quanto sopra, assegna gli obiettivi ai Responsabili di Settore. Per ciascun obiettivo è necessario individuare una breve descrizione e il grado di strategicità di riferimento. Alla luce degli obiettivi assegnati, entro dieci giorni dall'assegnazione, di norma entro il 31 marzo, ciascun Responsabile di Settore illustra gli obiettivi ai propri dipendenti. Il percorso di valutazione è strutturato su un colloquio iniziale e su un colloquio di fine periodo e colloquio intermedio:

a) nella fase iniziale vengono assegnati gli obiettivi e illustrati i comportamenti che ogni singolo dipendente è tenuto a seguire per qualificare adeguatamente la propria prestazione, nello stesso tempo vengono comunicati i criteri di valutazione che saranno utilizzati per la verifica di fine anno.

b) nella fase intermedia (entro il 30 luglio) viene fatta una verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi e dell'andamento della prestazione individuale nel suo complesso. A questo stadio è possibile modificare gli obiettivi e/o valori dei parametri, così come le attese relative ai fattori di prestazione, ma solo per effetto di condizioni non preventivabili a priori - comprovate dal valutato - che rendono incongruo, non equo e non attuale il raggiungimento degli obiettivi inizialmente previsti. Nella stessa occasione potranno essere sentite le persone la cui prestazione presenta un andamento al di sotto delle aspettative al fine di promuovere azioni per il miglioramento dei risultati nel periodo di riferimento.

c) nella fase finale viene valutata complessivamente la prestazione e consegnata la scheda di valutazione della prestazione annuale (entro i primi tre mesi dell'anno successivo).

10. Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva delle Categorie B, C, D non titolari di Posizione Organizzativa.

11. Nel caso di assenza superiore a 6 mesi, la produttività sarà assegnata solo per il 40% legato alla valutazione del dipendente.

12. Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema. Il valutato può presentare la richiesta all'Organismo di Valutazione costituito dal Segretario comunale, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, l'Organismo di Valutazione convoca il valutatore mediante contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia, per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica. Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

13. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dai sistemi di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale secondo quanto di seguito stabilito:



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'M.L.', followed by a signature that looks like 'Pelleo', then a signature that is mostly illegible but seems to start with 'S...', and finally a signature that clearly reads 'P. Spitali'.

- La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, della medesima categoria valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativa alla performance individuale;

14. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta è pari al 6% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio, che abbia conseguito, nella valutazione individuale il punteggio maggiore.

15. Nel caso di parità di punteggio saranno applicati i seguenti criteri:

- il dipendente che non ha percepito il superpremio l'anno precedente
- il dipendente che ha ottenuto la media più alta nel triennio precedente
- il dipendente con la maggiore anzianità di servizio

#### Art. 7

#### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Come previsto dall'art. 7 comma 4, lett. v) e 15, comma 4 del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (P.O.):

2. L'ente, nel rispetto dei criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, destina una quota non inferiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20 % del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.

4. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art.18, comma 1, lett.h), del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art.7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che le specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n.50

b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 901 maggio 2006;

c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57, della legge n.662/1996 e dell'art.59, comma 1, lett.p), del D.Lgs. n.446/1197 e dell'art.1 comma 1091 della Legge 145/2018.

#### Art. 8

#### Progressioni orizzontali

1. L'istituto della Progressione economica orizzontale è disciplinato, in primis, dall'art. 5 del CCNL 31.03.1999, si applica al personale a tempo indeterminato pieno o parziale nonché titolare di posizione organizzativa, in servizio presso il Comune di Buti.

2. Le progressioni economiche, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, hanno carattere selettivo e possono riguardare una quota limitata di dipendenti.

3. Le parti, venuti meno gli effetti dell'art. 9 del D.L. 78/2010 e dell'art. 1, comma 1, lett. a) del DPR 122/2013, concordano nella riapertura della procedura di assegnazione delle progressioni economiche. Pertanto si stabilisce che per l'anno 2019 vengano effettuate le progressioni orizzontali per una quota limitata di dipendenti a decorrere dal 01/12/2019 come da destinazione del fondo sottoscritto dalle parti.



4. Per la formazione delle graduatorie divise per categorie saranno considerati i risultati ottenuti che valutati tramite la scheda permanente di valutazione per attribuzione della produttività individuale e collettiva utilizzando la media semplice aritmetica dei punteggi ottenuti dal dipendente nei tre anni precedenti.
5. In caso di parità del punteggio ottenuto si procederà alla progressione economica del dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ultima posizione economica, in caso di ulteriore parità avrà precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità il dipendente più anziano di età.
6. Sono ammessi a partecipare alla selezione annuale tutti i dipendenti che alla data in cui vengono fatte le progressioni orizzontali abbiano maturato l'anzianità minima nella rispettiva posizione economica di categoria di 24 mesi.
7. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel triennio precedente, abbiano ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto.
8. Per gli anni 2020 e 2021 l'istituto della progressione economica troverà applicazione secondo gli accordi con le parti sindacali in sede di contrattazione decentrata annuale.

#### Art. 9 Indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
5. 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, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 di Settore.
9. Tutti gli importi delle indennità prevista dal presente contratto sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

#### Art 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016/2018)

1. L'indennità per condizioni di lavoro è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori.
2. La predetta indennità è destinata a indennizzare le seguenti le attività che comportano:
  - A) Rischio
    - A1) L'indennità di rischio è disciplinata dall'art. 37 del CCNL 01/04/2000.
    - A2) Il presente accordo individua le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi di danno immediato per la salute e per l'integrità personale sono individuate così come segue:
      - prestazioni che comportano trasporto con carico e scarico



- prestazioni che comportano manutenzione stradale in presenza di transito veicolare
- prestazioni che comportano utilizzo di attrezzature a motore
- prestazioni che comportano l'uso e il contatto con materiali e solventi chimici
- prestazioni relative a piccole urbanizzazioni (es. lavori per fognature, acquedotti ecc..)
- prestazioni di lavoro sul territorio che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da polveri, polveri sottili, rumori e controlli sulle persone.

A3) L'indennità è determinata in Euro 1,20 giornaliero lordi e va erogata per le giornate di effettiva presenza ed esposizione al rischio.

B) Maneggio valori

B1) Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, ai servizi che comportino maneggio di valori (denaro contante).. La quota giornaliera è assegnata per l'effettiva presenza in servizio.

B2) Viene corrisposta una indennità giornaliera di:

- 0,52 € per i dipendenti che maneggiano da € 200,00 a € 1.000,00 annui;
- 1,00 € per i dipendenti che maneggiano da € 1.000,01 a € 5.000,00 annui;
- 1,55 € per i dipendenti che maneggiano importi superiori a € 5.000,01 annui

B3) Non costituisce maneggio valori di cassa il semplice prelievo e versamento di somme.

B4) L'indennità viene corrisposta annualmente in via posticipata sulla base delle effettive presenze, previa individuazione annuale da parte dei Dirigenti dei nominativi dei dipendenti che effettuano il maneggio valori in oggetto e sulla base dei dati desunti dal rendiconto annuale reso dall'agente contabile;

3. Se il dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate l'indennità è data dalla somma delle singole voci ( massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività)

#### Art. 11

#### Specifiche responsabilità

1. L'istituto delle "Specifiche responsabilità" è disciplinato all'art. 17, c.2, lett. f) del C.C.N.L. 01/04/1999, aggiornato dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 09/05/2006 e dall'art 70 quinquies del CCNL del 21/05/2018;

2. Nell'istituto delle specifiche responsabilità si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità correlate all'organizzazione del lavoro, all'organizzazione di uffici e servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione delle risorse umane.

3. Non sono retribuiti compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.

4. Viene corrisposta al personale dipendente inquadrato nelle Cat. B, C e D, non titolari di posizioni organizzative, ma al quale siano state affidate specifiche responsabilità riconosciute con atti formali.

5. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

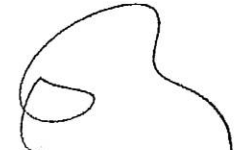
- a) responsabilità di attività sostitutiva;
- b) responsabilità di coordinamento e/o conduzione di gruppi di lavoro;
- c) responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, che comportano il conseguimento di obiettivi e risultati specifici affidati dal responsabile;
- d) responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività nell'ambito delle direttive;
- e) responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/ erogativi di particolari complessità e/o di rilevante responsabilità ( procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- f) responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- g) responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- h) responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;

AL











- i) responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
  - l) responsabilità di elaborazioni di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
  - m) responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
  - n) responsabilità di elaborazione pareri e di supporti consulenziali in genere.
6. L'attribuzione di compiti e della rispettiva indennità è di competenza della Giunta Comunale che vi provvede con proprio atto, sentita la conferenza dei servizi. La Giunta Comunale si impegna con proprio atto a specificare e determinare i valori minimo e massimo delle suddette indennità individuando il personale che rientra nei criteri stabiliti dal presente contratto.

#### Art. 12

##### Ulteriori specifiche responsabilità

1. L'istituto delle "Ulteriori specifiche responsabilità" è stato previsto dall'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. 22/01/2004 e introdotto, come lettera i), all'art. 17, c.2, del C.C.N.L. 01/04/1999.
2. Le parti stabiliscono che l'indennità per le "Ulteriori specifiche responsabilità":
  - a) viene corrisposta al personale delle categorie B, C e D al quale sia attribuita dall'Ente, con atto formale, la qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale dell'Ente.
  - b) viene fissata in € 300,00, non è cumulabile in favore dello stesso lavoratore, qualora sia in possesso di più qualifiche per le quali è prevista l'indennità in oggetto e di cui al precedente punto.

#### Art.13

##### Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

#### Art. 14

##### Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

#### Art. 15

#### Compensi previsti da disposizioni di legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);

- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

- incentivi per il recupero dell'evasione dei tributi (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997) e art.1 comma 1091 della Legge 145/2018;

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due

emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;

b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art.6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

#### Art.16

#### Indennità di reperibilità

1. La materia è regolata dall'art. 23 del C.C.N.L. del 14/09/2000 e successive modifiche e ad essa si fa riferimento per la disciplina dell'istituto.

2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità. Inoltre tale indennità compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

3. I Responsabili dei settori interessati predisporranno appositi modelli sui quali, in caso di chiamata per intervento d'emergenza, verrà indicato il nominativo del dipendente, il motivo del rientro in servizio, il giorno e il numero delle ore relative alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

4. Tale modello sarà sottoscritto dal Responsabile e dal dipendente.

5. Le somme maturate e dovute al personale per l'espletamento di prestazioni di lavoro straordinario per reperibilità saranno corrisposte trimestralmente, previa relazione all'ufficio personale del Responsabile del settore.

#### Elenco profili:

- Operatore anagrafe: n. 1 unità al giorno nelle ore non coperte dal servizio

- Operatore ufficio tecnico: n. 1 unità per reperibilità H24 protezione civile a seguito Convenzione n. 101 del 5 settembre 2017 del Centro Intercomunale;

#### Art.17

#### Indennità di turno

1. E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale. L'indennità di turno ricomprende anche il disagio.

#### Art.18

#### Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite è stabilito senza possibilità di deroga dall'art. 14 comma 4 del CCNL 01/04/1999.

3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile, sulla base delle esigenze di servizio nell'ambito del budget disponibile.

4. Il lavoro straordinario prestato in maniera continuativa rispetto al normale orario di lavoro, non può dar luogo al superamento delle 10 ore complessive. In tale caso occorre una interruzione di almeno 30 minuti, per il recupero psico-fisico, che dovrà essere rilevata con la timbratura.

5. Per quanto riguarda questo ente il limite delle ore di straordinario è stabilito in 70 ore, elevabili a 100 in casi eccezionali, sono autorizzabili dal Responsabile competente soltanto nel caso di

esigenze eccezionali debitamente motivate. Per esigenze eccezionali riguardanti un numero di dipendenti che svolgono attività di diretta assistenza agli organi istituzionale, in misura non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo è rideterminato in 180 ore fermo restando il limite delle risorse previste dal CCDI.

6. E' escluso il rilascio da parte dei Responsabili di Settore di autorizzazioni per prestazioni di lavoro straordinario eccedente il monte ore complessivo individuato e assegnato.

7. Le ore di straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il limite stabilito.

8. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

#### Art.19 Norme finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, si rinvia agli accordi dei Contratti Collettivi nazionali attualmente vigenti, ed alla disciplina del precedente contratto integrativo decentrato in quanto compatibile ed applicabile.

2. La presente ipotesi di contratto decentrato integrativo, triennale per la parte giuridica ed annuale per quella economica, corredata dalla relazione tecnico finanziaria, è inviata all'esame del Revisore dei Conti per il controllo ai sensi dell'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 01/4/1999.

3. In seguito all'esame positivo dell'Organo di Revisione, previa autorizzazione della Giunta Comunale, il presente contratto potrà essere sottoscritto definitivamente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

4. In seguito alla sottoscrizione definitiva il presente contratto decentrato sarà inviato, entro cinque giorni, all'ARAN, ai sensi dell'art. 5, comma 5, del C.C.N.L. 1/04/1999.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano per gli anni 2020 - 2021 a trovare criteri nella distribuzione delle risorse decentrate, al fine di garantire l'equità nell'assegnazione del salario accessorio nel caso di concorrenza ed attribuzione dei diversi incentivi previsti da disposizioni contrattuali e di legge.

FPCCU 



  
R. Spina



