

Comune di FRASSINETO PO

Provincia di Alessandria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FRASSINETO PO PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2019-2021

Il giorno **DICIASSETTE** del mese di **DICEMBRE** dell'anno **DUEMILADICIANNOVE** alle ore **10:30** presso la Residenza Municipale del Comune di Frassineto Po, è avvenuto l'incontro delle Delegazione trattante composta da:

Delegazione di parte pubblica

Dott. **SCAGLIOTTI Pierangelo**

Segretario Comunale/Responsabile Gestione Giuridica Personale – **Presidente:** PRESENTE

Dott. **ACUTI Marco** – Componente: PRESENTE

Organizzazioni Sindacali Locali:

R.S.U. nella persona di **BARACCO Roberto:** PRESENTE

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Signora **STINCO Claudia** - FP CGIL: PRESENTE

Per la CISL FP, UIL FPL, CISAL non era presente alcun rappresentante sindacale.

PREMESSO CHE:

- con deliberazione G.C. n. 57 del 12/10/2019 si è provveduto a costituire la delegazione trattante di parte pubblica al fine di avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa per le annualità 2019-2021 presso il Comune di Frassineto Po;
- in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali;
- con nota prot. n. 3884 del 14/11/2019 venivano convocate le Organizzazioni Sindacali per l'avvio del negoziato;
- in data 26/11/2019 si è svolto l'incontro per l'illustrazione del percorso di determinazione e ripartizione del fondo del personale non dirigente del Comune di Frassineto Po per l'anno 2019 e la definizione del CCDI 2019-2021.

- in data 26/11/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Frassineto Po per l'annualità economica 2019-2021;
- il Revisore unico con nota in data 17/12/2019 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di C.C.D.I. attestando il rispetto delle prescrizioni del C.C.N.L. e compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I..

POSTO in risalto che, come previsto dall'art. 8 del predetto CCNL occorre procedere alla stipula di un contratto decentrato integrativo normativo a valere per il triennio di riferimento sulle materie indicate all'art. 7 dello stesso CCNL;

DATO ATTO che nel 2019 l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale pubblico non potrà superare l'importo della contrattazione 2016;

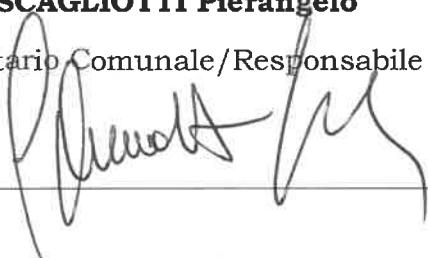
RITENUTO di dover procedere alla stipula di un accordo normativo per il triennio 2019-2021 ed economico per l'esercizio finanziario 2019, con il quale disciplinare esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, al fine di consentire la distribuzione delle risorse sulla base delle clausole già esigibili dei CCDI precedenti e del presente CCDI.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo definitivo per il triennio 2019-2021 ed economico anno 2019.

Delegazione di parte pubblica

Dott. **SCAGLIOTTI Pierangelo**

Segretario Comunale/Responsabile Gestione Giuridica Personale – **Presidente**



Dott. **ACUTI Marco** – Componente



Organizzazioni Sindacali Locali:

R.S.U. nella persona di **BARACCO Roberto**:



Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Signora **STINCO Claudia** - FP CGIL:



Comune di Frassinetto Po

Provincia di Alessandria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2019/2021



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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 dagli stessi.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata e le procedure negoziali sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di **Frassinetto Po** 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 e dal CCNL vigente.
2. Il presente CCDI integra ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e conferma tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata (sempre che, ovviamente, siano coerenti con le vigenti disposizioni normative e contrattuali), salvo quelli che vengono col medesimo disciplinati e modificati.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 2019 al 2021. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse costituite annualmente tra le diverse possibilità di utilizzo sono oggetto di contrattazione con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate entro il primo semestre di ogni anno, dal Presidente della delegazione di parte pubblica, anche su richiesta della delegazione di parte sindacale.
2. Nelle more della contrattazione annuale dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4 Modalità di formazione del contratto

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione almeno della maggioranza della RSU, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
3. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;

- c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale (RSU e OO.SS. firmatarie del CCNL del comparto) con un preavviso, di almeno dieci giorni lavorativi rispetto alla data fissata.

5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro. Nel caso vengano convocate in orario di lavoro, il tempo della riunione verrà considerato per tutte le delegazioni orario di servizio.

Art. 5 Pari opportunità nelle attività di formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla legge e dal CCNL del comparto vigente.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi previsti, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione attraverso la programmazione delle attività formative contenute nei piani della formazione del personale.
4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 6 Informazione e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione comunale rispetta il sistema delle relazioni sindacali previste dal CCNL del comparto e riconosce il valore del confronto.
2. Informa la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del comparto, almeno 10 giorni lavorativi dall'adozione dei provvedimenti.
3. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata, agli inquadramenti e professionalità e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.
4. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea
5. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCI possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso

tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione di norma mediante l'orologio marcatempo.

6. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione dei dipendenti a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

7. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

8. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

9. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).

10. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

11. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.

12. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Art. 7

Regolamentazione del diritto di sciopero

Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di morte e/o attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: n. 1 unità in reperibilità per quanto riguarda le registrazioni di morte e in orario di sportello nel caso delle scadenze di legge relative a consultazioni elettorali come sopra specificato;
- b) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: 1 unità della squadra in reperibilità (un operaio/cantoniere);
- d) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 1 unità.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990, all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002 e all'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016 (integrazione sui minimi essenziali nel Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali);

3. I responsabili dei servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale precettato, sia al restante personale quello che non abbia aderito allo sciopero.-

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 8

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:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

2. 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.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile e i risparmi del lavoro straordinario non utilizzate negli anni precedenti.

4. Confluiscono nel fondo dell'anno di riferimento e vengono utilizzate per il finanziamento della performance individuale, eventuali economie derivanti dal parziale utilizzo degli istituti contrattuali relativi al sistema indennitario previsto dal CCNL del comparto e applicati in base al presente CCDI.

Art. 9

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che la contrattazione integrativa destini ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 del CCNL, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, del medesimo, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

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. 10
Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

2. L'attribuzione dei compensi è correlata a incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e dal CCNL del comparto.

3. L'Amministrazione comunale:

a) verifica attentamente ogni anno l'adottabilità di piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4-6, D.L. n. 98/2011), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;

b) convoca la delegazione sindacale (RSU e OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL) in fase di approvazione del bilancio di previsione finanziario al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

4. La produttività è finalizzata alla promozione di miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

5. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

• la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);

• il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori/servizi/uffici (progetti di settore).

I progetti di settore previsti sono quelli individuati dall'Ente e recepiti in sede di accordo annuale sulla distribuzione delle risorse decentrate. Per l'anno 2019 sono quelli si seguito individuati:

Progetto rifacimento segnaletica orizzontale strade comunali <u>n. 2 dipendenti cat. B</u>	€ 2.000,00
Progetto manutenzione del patrimonio comunale e del decoro delle aree di maggior fruizione della popolazione <u>n. 1 dipendente cat. B</u>	€ 700,00

6. Annualmente, l'ammontare delle disponibilità economiche di cui alla tabella del comma 5 è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione dei progetti di settore di cui al comma 5.

Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dalla normativa vigente.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

Viene prevista una verifica intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti ai dipendenti e, successivamente alla fase di valutazione, la possibilità per gli stessi di impugnare la valutazione stessa e, attraverso un contraddittorio con il soggetto valutatore, eventualmente assistiti da procuratore o dalla O.S. cui viene conferito mandato, di chiederne la revisione.

Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore/servizio/ufficio secondo il numero dei dipendenti.

Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività collettiva

La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei responsabili dei servizi va effettuata tenendo presente che:

- le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui da cui dovranno essere detratte tutte le assenze per malattia o aspettativa.

Performance organizzativa di settore

La *performance* organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore/servizio/ufficio o anche inter-settoriali.

I compensi legati alla *performance* organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

Art. 11 **Valutazione della Performance**

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I responsabili di servizio osservano e verificano in fase intermedia le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.
3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.
4. Il dipendente ha la possibilità di impugnare la propria valutazione, trasmettendo entro 10 gg lavorativi proprie osservazioni o attraverso un contraddittorio con il soggetto valutatore (di cui sarà redatto breve verbale sottoscritto dalle parti) eventualmente assistito da procuratore o dalla O.S. cui viene conferito mandato, di chiederne la revisione. Il soggetto valutatore, nei successivi 10gg lavorativi dal ricevimento delle osservazioni del dipendente o dal contraddittorio, comunicherà al lavoratore la propria decisione in ordine alla valutazione, che non potrà comunque essere inferiore a quella attribuita precedentemente.

Art. 12

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

1. Al dipendente dell'Ente che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi del personale valutato positivamente. In caso di parità di punteggio, la maggiorazione viene attribuita al dipendente che ha conseguito nell'ultimo triennio la valutazione media maggiore; in caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione; per un principio di equità e di rotazione, nel caso di parità di punteggio tra dipendenti di cui uno abbia conseguito la maggiorazione del premio individuale l'anno precedente, il premio viene assegnato all'altro dipendente.

Art. 13

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. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. In caso di economie nell'utilizzo delle risorse contrattate per le progressioni orizzontali dell'anno di competenza, i risparmi verranno utilizzati già nell'anno di competenza ai fini del finanziamento della produttività collettiva (performance individuale).
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1 gennaio di ogni anno. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno e come specificato nella seguente tabella:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	2 anni	B2	2 anni	C2	2 anni	D2	2 anni
A3	2 anni	B3	4 anni	C3	3 anni	D3	4 anni
A4	2 anni	B4	2 anni	C4	3 anni	D4	3 anni
A5	2 anni	B5	2 anni	C5	4 anni	D5	4 anni
A6	2 anni	B6	2 anni	C6	3 anni	D6	5 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	3 anni				

5. Le parti concordano di attivare nell'annualità 2019 le procedure per la progressione economica orizzontale prevedendo n. 2 passaggi da B3 a B4 con decorrenza 1 gennaio 2019, secondo i criteri stabiliti dal CCNL vigente, utilizzando parte delle risorse libere stabili che si rendono disponibili nel fondo decentrato 2019.

Art. 14

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

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano attività disagiate, pericolose o dannose per la salute e pertanto esposte a rischi, nonché implicanti maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. L'indennità è volta a remunerare le peculiarità delle predette attività.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendale (DVR). Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità (art 70 bis c. 1 lett. b) come da tabella sotto riportata;

3. 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. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività disagiate cui corrispondono i relativi valori di indennità (art 70 bis c. 1 lett. a) come sotto riportati:

Tipologia di attività	Importo giornaliero dell'indennità
Attività comportanti rischi pregiudizievoli per la salute e sicurezza legati alle mansioni di Operai Cantonieri cat. B (2 dipendenti), come previsto dal CCNL del comparto e dal DVR dell'RSPP e sulla base delle caratteristiche dell'Ente. Erogazione con cadenza mensile, quota stimata euro 720,00 lordi annui	€ 1,36
Attività comportanti disagio di n. 2 Operai Cantonieri cat. B, connesso alla pronta disponibilità per interventi di protezione civile, allerta meteorologico, neve e gelo, al di fuori del normale orario di lavoro, sulla base delle mansioni svolte e delle caratteristiche dell'Ente, come previsto dal CCNL del comparto. Erogazione con cadenza mensile, quota stimata euro 2.400,00 lordi annui	€ 4,53
TOTALE STIMATO EURO 3.120,00 LORDI ANNUI CON EROGAZIONE MENSILE	TOTALE GIORNALIERO 5,89

4. L'indennità condizioni di lavoro per attività rischiose e disagiate ammonta ad euro 5,89 giornalieri, da erogarsi con cadenza mensile, per un importo complessivo annuo stimato di euro **3.120,00** lordi annui.

Art. 15

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

1. Al personale delle categorie non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di compiti che comportano una particolare responsabilità:

- da **€ 800,00** per compiti che presentano le seguenti caratteristiche:
responsabilità di coordinamento di altro personale dell'area tecnico-manutentiva di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o autonomia operativa connessa alla gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza;

da attribuirsi a n. 1 dipendente cat. B con la qualifica di operaio cantoniere.

2. L'importo dell'indennità attribuita alla singola posizione lavorativa sarà determinato tenuto conto delle risorse complessive a disposizione e di quelle destinate a tale finalità ed in proporzione alla maggiore o minore complessità dei compiti e delle specifiche responsabilità attribuite.

3. Le indennità sono corrisposte con cadenza annuale e confermate nel loro importo, fatto salvo il venir meno delle causali che ne hanno giustificato l'attribuzione. L'erogazione dell'importo definito in sede di contrattazione per ciascuna posizione lavorativa, non è rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizio, ma valutato complessivamente nell'arco dell'anno, tenendo conto dell'attività prevalente svolta nel medesimo periodo di riferimento. L'indennità viene riproporzionata quando le assenze dal lavoro del dipendente cui è affidato l'incarico, per qualsiasi ragione determinatesi, abbiano superato i 4 mesi complessivi nell'anno, fatto salvo l'utilizzo delle risorse destinate a tale istituto contrattuale a favore del dipendente che abbia sostituito quello assente nei compiti di responsabilità attribuiti.

Art. 16

Indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14.9.2000)

1. Le parti concordano l'attribuzione di indennità specifica per la funzione di messo notificazione svolta da n. 2 dipendenti categoria B, per complessivi **euro 600,00** lordi annui.

Art. 17

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- 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);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU-TARI;
- 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").
- Proventi ex art. 208 del CdS.

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 garantisce al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- 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; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008 e smi.

Art. 19

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.

2. Il contingente di contratto, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;*
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;*
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;*
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;*
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;*
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;*
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.*

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 20

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n **60** ore.

Art. 21
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 confermato in 180 ore.
2. Il forondo lavoro straordinario di cui all'art. 14, c.4 del CCNL 1.4.1999 è confermato in complessivi **euro 2.091,82** lordi annui.

Art. 22
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

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 P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa di settore e performance organizzativa di Ente. 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.

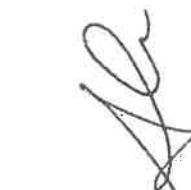
Art. 23
“Welfare integrativo” (art. 72 CCNL 2016/ 2018)

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, a valere dall'anno 2020, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dallo stesso.
3. A tal fine le parti concordano di utilizzare per tale istituto la somma complessiva annua di € 1.500,00. Le parti concordano altresì che eventuali risorse non utilizzate andranno a definire l'importo di welfare integrativo dell'anno successivo.
4. In sede di prima applicazione le parti concordano che per la fruizione del “welfare integrativo” il dipendente dovrà presentare apposita domanda motivata ed allegare la documentazione comprovante la spesa sostenuta.
5. L'amministrazione prima del riconoscimento del relativo contributo potrà richiedere ulteriore documentazione al fine della definizione del contributo da erogare.



COMUNE DI FRASSINETO PO

COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2019		
	DESCRIZIONE	IMPORTI
	<i>Risorse stabili</i>	
1	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (art. 67 c. 1 CCNL 21.05.18)	€ 21.987,81
2	RIA E ASS. AD PERSONAM CESSATO DEC. 11/2018 (82,38 EURO MENS)	€ 1.070,94
	<i>Sub Totale risorse stabili soggette a limite di legge</i>	€ 23.068,75
3	art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 22.05.2018 (non soggetta a limite di legge)	€ 507,99
	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2018-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite (del. 19/2018 Sezione Autonomie art. 67 c. 2 lett. b)	
4	CCNL 22.05.2018 (non soggetta a limite di legge)	€ 416,00
	<i>Sub Totale risorse stabili non soggette a limite di legge</i>	€ 923,99
	<i>Totale risorse stabili</i>	€ 23.992,74
	<i>Risorse variabili soggette a limite</i>	
5	art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	
6	art. 63 c. 3 lett. h) CCNL 21.05.2018 INTEGRAZIONE 1,2% monte salari '97	€ 1.705,67
7	RIA E ASS. AD PERSONAM CESSATO DEC. 11/2018 (82,38 EURO MENS) decurtazione per rispetto limite 2016	-€ 1.850,99
	<i>Totale risorse variabili soggette a limite</i>	-€ 145,32
	<i>Risorse variabili non soggette a limite</i>	
	art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.05.2018 SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI PROGRAMMA	
8	riferiti ad attività non ordinariamente rese, per convenzioni o accordi post-D.L. n. 78/2010	
9	RISORSE PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (art 67 c	
10	art. 67 c.3 lett. e) CCNL 21.05.2018 ECONOMIE FONDO STRAORDINARI	€ 1.011,07
11	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE	€ 2.422,31
	<i>Totale risorse variabili non soggette a limite</i>	€ 3.433,38
	<i>Totale complessivo risorse variabili</i>	€ 3.288,06
	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 27.280,80
	decurtazione per rispetto limite 2016	-€ 919,95
	TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	€ 26.360,85
	TOTALE FONDO 2016 RISORSE DECENTRATE SOGG A LIMITE DI LEGGE	€ 22.003,48
	TOTALE FONDO 2019 RISORSE DECENTRATE SOGG A LIMITE DI LEGGE	€ 22.003,48



DISTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019

DESTINAZIONE VOCI STABILI			
RISORSE STABILI	descrizione	Importi	fonte normativa
	Indennità di comparto	€ 1.572,18	art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018
	Progressioni orizzontali storiche (2 dipendenti B3 e 1 dipendente D2)	€ 3.406,04	art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018
	Progressioni orizzontali 2019 (n. 2 dipendenti da B3 A B4 decorrenza 01.01.2019)	€ 605,64	art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018
Tot. parz. utilizzo ris. stabili		€ 5.583,86	
DESTINAZIONE VOCI VARIABILI			
RISORSE VARIABILI			
	Performance organizzativa (compreso progetto di 700 euro migli pat com e decoro aree di maggior fruizione e € 2.000,00 pergetto rifacimento segnaletica orizz. Strade comunali)	€ 14.612,96	Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018
	Performance individuale (50% risorse variabili)	€ 1.644,03	Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018
	Indennità condizioni di lavoro	€ 3.120,00	art.70-bis c. 1 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018
	Personale educativo asili nido	€ -	art. 31 c.7 ccnl 14 09 2000
	Indennità condizioni di lavoro - disagio	€ -	art.70-bis c. 1 lett. a) CCNL 21.05.2018
	Indennità particolari responsabilità	€ 800,00	art. 70-quinques c. 1 CCNL 21.05.2018
	Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori	€ -	art.70-bis c. 1 lett. c) CCNL 21.05.2018
	Progetti e miglioram servizi	€ -	art. 67 c. 3 lett. I) CCNL 21.05.2018
	Progetti e miglioram servizi -	€ -	art. 67 c. 3 lett. I) CCNL 21.05.2018
	Progetti e miglioram servizi -	€ -	art. 67 c. 3 lett. I) CCNL 21.05.2018
	Progetti e miglioram servizi -	€ -	art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 21.05.2018
	Incentivi	€ -	art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.05.2018
	Incentivi da risorse previste da spec. disp. di legge	€ -	Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018
	ind.messi notificatori	€ 600,00	Art. 54 CCNL 14.09.2000
	Sub tot. utilizzo risorse stabili+variabili	€ 26.360,85	
	Totale Utilizzo risorse anno 2019	€ 26.360,85	

Spazio

Alc

D.R.

Atto