

COMUNE DI BUDRIO

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO

2022

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN ATTUAZIONE DEL
CCNL 21/05/2018 – COMUNE DI BUDRIO – ANNO 2022**

Il giorno 06 (sei) del mese di Dicembre 2022 (duemilaventidue), presso la sede municipale di Budrio, a seguito della definizione del Contratto Decentrato Integrativo:

DATO ATTO della Preintesa, sottoscritta in data 15 Novembre 2022;

VISTA la determinazione n. 713/2022 sottoscritta dal Responsabile del Settore Servizi Economico-Finanziari e Servizio Personale, Dott. Francesco Palladino, di costituzione del Fondo Risorse Decentrate – anno 2022;

VISTO il parere di certificazione della preintesa del Collegio dei Revisori dei conti verbale n. 34 del 04/11/2022, prot. n. 35 del 04/11/2022;

RICHIAMATO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti verbale n. 40 del 29/11/2022, prot. n. 41 del 01/12/2022, con il quale si rileva che il fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2022 risulta pari all'importo complessivo di € 354.420,20;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 172 del 02/12/2022 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato anno 2022;

- la Delegazione trattante di parte pubblica, formata da:

Filomena Iocca – Segretario Generale – Presidente _____

Francesco Palladino – Responsabile del Settore Servizi Economico-Finanziari e Servizio Personale _____

- la Delegazione di parte sindacale, formata da:

CGIL FP - Silvia Antolini _____

CISL FP – Fabiana Sergio _____

CISL FP – Franca Nerini _____

UIL FPL – Stefano Di Petta _____

CSA – Federico Coratella _____

RSU

Angelo Bonora _____

Giancarlo Avolio _____

Emiliano Tumino _____

Susi Nutile _____

Loris Zarri _____

sottoscrivono il seguente CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – ANNO 2022 e concordano il contenuto dell’articolato che segue, oltre ai contenuti dei documenti allegati, quali parti sostanziali del presente documento.

Articolo 1

Campo di applicazione – durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente, non dirigente, dell’Amministrazione di Budrio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivo nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell’Ente.

2. Salvo quanto non diversamente disposto, il presente Contratto si applica dallo 01/01/2022 e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i contratti integrativi precedenti.

3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto Integrativo o fino all’entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. Nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL, il presente contratto è valido fino al 31/12/2022.

4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività/performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall’Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico accordo Annuale tra le parti.

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Secondo quanto stabilito dal CCNL del 21/05/2018, il sistema delle relazioni sindacali si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Contrattazione

2. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere valutazioni e proposte. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sia previsto il confronto o la contrattazione integrativa.

3. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL del 21/05/2018 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere richiesto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Sono oggetto di confronto le materie indicate dall'art. 5 comma 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale. Le materie rimesse a contrattazione decentrata integrativa sono individuate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

5. L'ente si impegna a dare risposta alle istanze sindacali entro il termine di trenta giorni.

6. Le relazioni sindacali del Comune di Budrio sono disciplinate nel dettaglio nel protocollo relazioni sindacali sottoscritto tra le parti il 20/12/2019 e che si riporta integralmente come allegato 4 al presente atto.

Articolo 3

Utilizzo di locali

1. In applicazione della legge 20 maggio 1970. n. 300, il Comune, a seguito di specifica richiesta di utilizzo di locali avanzata dalle RSU e valutata la disponibilità, ne consente l'utilizzo.

Articolo 4

Diritto di informazione, pubblicità e affissione

1. In applicazione della legge 20 Maggio 1970, n. 300, i componenti della RSU e le OO.SS. Territoriali hanno il diritto di affiggere nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro.

2. Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.

3. Le RSU e le OO.SS. hanno altresì il diritto di pubblicare il materiale suddetto in proprie bacheche elettroniche, il cui accesso in scrittura ai rappresentanti sindacali designati e in lettura a tutte/i le/i dipendenti viene garantito dall'Ente.

Articolo 5

Dotazioni e strumentazioni

1. In applicazione della legge 20 Maggio 1970, n. 300, la RSU, senza nuovi e maggiori oneri a carico delle amministrazioni pubbliche, può avvalersi per le attività sindacali interne delle strumentazioni dell'Ente (fotocopiatori) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale.

2. Alla RSU è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione; a tal fine l'ente si impegna ad assicurare l'attivazione e il relativo mantenimento di una casella di posta elettronica dedicata alla RSU.

3. Per la diffusione dell'informazione, è consentito alla RSU l'utilizzo della posta elettronica interna.

4. E' consentito inoltre, alla RSU, senza nuovi e maggiori oneri a carico delle amministrazioni pubbliche, l'utilizzo del telefono e fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale nonché il materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

Articolo 6

Welfare e benessere organizzativo

In coerenza e nei limiti di quanto stabilito all'art. 72 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, l'Ente disciplinerà la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti anche attraverso la promozione ed il sostegno al welfare unico metropolitano che, la Città Metropolitana, avendo assunto il ruolo istituzionale di interlocutore nelle scelte di sviluppo strategico del territorio dell'area metropolitana, potrà sviluppare attraverso il Piano Strategico Metropolitano.

Ciò si rende necessario per ampliare a tutti i dipendenti dell'area metropolitana l'opportunità del welfare aziendale, in quanto le sole risorse a disposizione dell'Ente sono limitate dal CCNL e non permetterebbero soluzioni vantaggiose per il personale dell'Ente.

Il Comune si impegna a promuovere progetti di manifestazioni di interesse, attraverso bandi dedicati, e/o convenzioni per offrire ai dipendenti sconti, promozioni dedicate e acquisto di beni e di servizi in linea con la tipologia degli interventi assistenziali e sociali previsti dal CCNL, quali ad esempio: supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; incentivazione a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; agevolazioni riconducibili al tema della mobilità sostenibile.

Articolo 7

Valorizzazione di genere – Pari opportunità

L'organizzazione del lavoro e le conseguenti azioni finalizzate allo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti sono improntate al rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.

Il principio di pari opportunità trova applicazione dal momento dell'accesso alla posizione di lavoro e fino alla cessazione dal servizio con particolare riguardo all'impiego nelle diverse attività, all'assunzione di responsabilità, allo sviluppo professionale e formativo, al trattamento giuridico ed economico, fermo restando che i riconoscimenti previsti dai diversi istituti contrattuali dovranno sempre essere applicati tenuto conto dei risultati conseguiti e delle prestazioni individuali.

Le Parti prendono atto che nell'Unione Terre di Pianura è stato istituito in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

La prevenzione dei rischi di discriminazione sia diretta che indiretta, è monitorata dal Comune, grazie all'introduzione di strumenti, iniziative e misure di contrasto alla violazione dei principi di pari opportunità verso le lavoratrici e i lavoratori con particolare riferimento ai dipendenti con contratto part-time e/o fruitori di congedi, permessi, anche attraverso una formazione rivolta a tutti i dipendenti, con il coinvolgimento partecipativo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) istituito presso l'Unione.

Articolo 8

Conciliazione tempi di vita e di lavoro – Telelavoro e Lavoro Agile

L'introduzione di strumenti di innovazione organizzativa finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è promossa dall'Ente, come anche la formazione per la conoscenza approfondita delle varie misure utilizzabili (flessibilità oraria, part-time, telelavoro, lavoro agile, permessi, aspettative, congedi).

Il Comune si impegna a proseguire nell'esperienza del lavoro agile, in ottemperanza alla normativa vigente in materia, procedendo, fin da ora, ad un percorso condiviso con le parti sindacali, verso una specifica regolamentazione, nel rispetto di quanto stabilito nel PIAO, volto ad assicurare:

- a) all'amministrazione la concreta possibilità di adottare funzionalmente tale forma di flessibilità lavorativa;
- b) al lavoratore di poter scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Articolo 9

Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'Ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 finalizzato all'incentivazione del merito, miglioramento dei servizi, qualità

della prestazione, nonché agli altri istituti previsti nel presente contratto. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 4 e 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesta al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità. L'ente ha inoltre facoltà di destinare apposite risorse, ai sensi dell'art. 67 comma 5, lett. a) del CCNL, alla componente stabile di cui al art. 67 comma 2 del CCNL, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.

2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

3. Ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 possono essere adottati piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi anche in termini finanziari. Le economie aggiuntive realizzate rispetto a quelle previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009. L'Amministrazione comunale si impegna ad informare tempestivamente i soggetti sindacali circa le azioni suscettibili di essere incluse entro i piani di razionalizzazione e qualificazione.

Articolo 10

Strumenti di premialità – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrative;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
- f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL

2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 comma 3. Almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale.

Articolo 11

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance comunale, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste all'art. 19 del presente Contratto integrativo.

2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo nell'anno di riferimento, nonché i dipendenti assunti a tempo determinato con contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi;

3. I dipendenti cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part-time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.

4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68 co. 2 lett. a, b CCNL 21/05/2018) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.

5. in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance comunale, i premi sono così calcolati:

- il premio correlato alla performance organizzativa di settore viene calcolato, nei termini e secondo le procedure previste dal manuale di misurazione e valutazione adottato dall'ente, sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente;
- il premio correlato alla performance individuale viene calcolato ed erogato, nei termini e secondo le procedure previste dal manuale di misurazione e valutazione adottato dall'ente, sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.

6. La valutazione compete al dirigente/responsabile apicale della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente/responsabile apicale esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega.

7. Per i dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, il responsabile apicale di riferimento, esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal collega afferente alla struttura di provenienza.

8. La presenza in servizio inciderà proporzionalmente sull'importo di produttività spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del metodo di valutazione. Tale riduzione proporzionale non opererà per le assenze per malattia pari a 20 giorni. A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- ferie, riposi compensativi/recuperi
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4 comma 1 della legge 53/2000
- congedi retribuiti per malattia del figlio
- permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5/2/1992 n. 104
- terapie salvavita

- infortunio sul lavoro
- donazioni del sangue e midollo osseo
- premessi sindacali fruiti dalle rsu
- permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie

9. La corresponsione dei premi correlati alla performance seguirà in linea temporale a quelli previsti all'articolo 14 comma 2 del presente Contratto Decentrato.

Articolo 12

Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:

- contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- 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.

2. La quota di entrate che confluisce nel fondo, ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997, è definita dalla Giunta Comunale entro il limite del 50% delle somme introitate dall'Ente, oneri riflessi inclusi, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del Dirigente / Responsabile. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.

3. Per il principio della onnicomprensività della retribuzione, tale compenso non spetta ai titolari di posizione organizzativa.

Articolo 13

Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/2018)

1. A non più del 5% dei dipendenti che nella performance individuale conseguono un punteggio, superiore al valore dell'85% è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.
2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri:
 - il numero di dipendenti corrispondente al 5% del personale di ciascun settore/area di cui al comma 1, arrotondato per eccesso all'unità superiore; i punteggi sono attribuiti rapportando le valutazioni individuali su base 100;
 - si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento delle risorse; a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente; in caso di ulteriore parità, si prosegue nella presa in considerazione della valutazione in considerazione della valutazione degli anni precedenti fino al terzo; a ulteriore parità sarà cura dei responsabili valutatori individuare il dipendente a cui riconoscere il differenziale del premio individuale.
3. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del fondo della performance individuale.

Articolo 14

Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

1. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, e le indennità di risultato delle posizioni organizzative, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto – come somma tra premi e altre forme di incentivi/compensi – superato il quale il premio di performance organizzativa e di performance individuale, nonché l'indennità di risultato, sono progressivamente ridotti.
2. Per altri incentivi o compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 co.1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio; recupero evasione tributi; concorrono

al tetto anche i compensi individuali derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 12 del presente Contratto, ad esclusione dei titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 12, comma 3, del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 13.

4. Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione.

5. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione della performance individuale positiva secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

6. In presenza di dipendenti interessati al riconoscimento di altri incentivi\compensi, il premio di performance organizzativa e di performance individuale sarà ridotto in base al prospetto seguente:

- da € 1.000,00 a € 1.500,00	€ - 30%
- da € 1.501,00 a € 2.000,00	€ - 50%
- da € 2.001,00 a € 4.000,00	€ - 70%
- oltre € 4.000,00	€ - 80%

7. Per l'indennità di risultato degli apicali la correlazione si applica qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato. Qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato lo stesso è decurtato del:

- da € 5.000,00 a € 7.500,00	€ - 30%
- da € 7.501,00 a € 10.000,00	€ - 50%
- da € 10.001,00 a € 12.500,00	€ - 70%
- oltre a € 12.500,00	€ - 80%

La quota parte "ridotta" viene redistribuita nella capienza della retribuzione di risultato delle altre Posizioni Organizzative.

8. A seguito di liquidazioni di incentivi/compensi, la decurtazione sarà effettuata sul compenso incentivante di produttività/risultato che dovrà essere posto in liquidazione, con le modalità previste dal CCDI parte economica in vigore al momento del pagamento degli incentivi.

Articolo 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

Nel 2022 l'erogazione dell'indennità di risultato avviene in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento dei risultati annuali ed all'entità dell'indennità di posizione percepita.

Articolo 16

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 e 2, CCNL 21/05/2018)

1. L'istituto in oggetto viene attivato nel rispetto e nel limite delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata.

2. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di tale indennità fra le diverse Aree/Settori viene effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, annuale, a cura della Conferenza di Direzione, a firma del Segretario Generale.

3. Tale indennità è correlata al grado di responsabilità della prestazione resa oltre le condizioni ordinarie proprie della categoria/profilo di appartenenza e può essere attribuita, in relazione alla categoria di appartenenza, al personale che svolge compiti caratterizzati in maniera significativa da una delle responsabilità evidenziate nel presente articolo.

4. Tali responsabilità possono riguardare il personale delle categorie giuridiche B e C, nonché il personale appartenente alla categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative.

5. L'indennità può avere un valore massimo di € 3.000,00, lasciando alla contrattazione di ente la definizione economica e la graduazione in base alle specificità del proprio Fondo.

6. La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri, ordinati nella scheda allegata al presente contratto con il n. 1 per costituirne parte integrante e sostanziale:

- grado di autonomia e responsabilità assegnate (anche senza personale da coordinare)
- complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti amministrativi assegnati (anche senza personale da coordinare)
- numero di personale coordinato
- svolgimento di attività eterogenee (anche senza personale da coordinare)
- responsabilità di procedimenti complessi che coinvolgono più servizi comunali e non (anche senza personale da coordinare)

Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da parte del Responsabile di area, fino ad un massimo di 100 punti. Sulla base dei punteggi, la pesatura relativa al valore economico sarà:

Fino a 40 punti	– € 1.000,00
Da 41 a 60 punti	– € 1.500,00
Da 61 a 80 punti	– € 2.500,00
Da 81 punti	– € 3.000,00

con precisazione che le cifre verranno riparametrate in relazione alle disponibilità di budget.

7. Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part-time l'indennità sarà corrisposta in misura proporzionale alla % di lavoro.

8. L'indennità viene ridotta automaticamente e in misura proporzionale ai giorni di assenza. A tal fine non saranno considerate le seguenti tipologie:

- ferie, riposi compensativi/recuperi

- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4 comma 1 della legge 53/2000
- congedi retribuiti per malattia del figlio
- permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5/2/1992 n. 104
- terapie salvavita
- infortunio sul lavoro
- donazioni del sangue e midollo osseo
- permessi sindacali fruiti dalle rsu
- permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie

9. In caso di prolungata assenza di un dipendente, il Dirigente/responsabile può valutare di attribuire la stessa ad un altro dipendente.

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano più fattispecie, al dipendente viene corrisposta l'indennità dal valore economico più elevato.

11. L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al Dirigente/Responsabile nell'ambito delle risorse economiche assegnate per la presente finalità.

12. Tale attribuzione deve essere assegnata con atto formale, nel quale dovranno essere specificate le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità, le funzioni ed i compiti richiesti.

13. L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato, di norma della durata di un anno e comunque non oltre tre. Copia dei provvedimenti viene trasmessa al Servizio Personale e verrà data informazione ai soggetti sindacali.

14. La liquidazione dell'indennità avviene di norma su base annuale.

15. La misura delle indennità per specifica responsabilità attribuite con atto formale dell'ente a personale di categorie B/C/D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale è fissata in € 300,00 annui lordi liquidati mensilmente.

Articolo 17

Indennità condizioni lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00.

2. I dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

3. Sono considerate attività rischiose le prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale, quali a titolo esemplificativo:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici e a motore;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi per la salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi per la salute;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

4. Il disagio viene valutato sulla base degli orari articolati e/o delle attività per le quali è richiesta una presenza non programmabile e/o elementi di criticità ambientale (a titolo esemplificativo: estensione territoriale; attività diverse da quelle ritenute rischiose, in relazione all'uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata, comportanti esposizione ripetuta e prolungata ad ambienti esterni caratterizzati da situazioni di inquinamento acustico e/o atmosferico; prestazione su più sedi differenti);

5. Si considera attività implicantì maneggio valori le prestazioni svolte da personale individuato con atto formale, quali l'economo (che svolge attività complesse) e l'agente contabile (che svolge attività semplici) adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro o di valori di cassa (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto; non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito). Il maneggio valori tiene conto dell'entità delle somme maneggiate a condizione che i valori gestiti su base annua siano sensibilmente superiori alla quota potenzialmente percepita come indennità.

6. In fase di contrattazione per l'utilizzo del fondo risorse decentrate, ciascun Ente potrà riconoscere l'indennità condizioni lavoro ai dipendenti cui si sia verificato il presupposto previsto nel successivo schema:

Rischio:

1. Attività rischiose svolte da personale che effettua prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale. In particolare: contatto con polveri, catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, gas, idrocarburi, piombo e lavori di manutenzione stradale e segnaletica; impiego di attrezzature e strumentazioni che possono provocare rischio di trauma o malattia; utilizzo di macchine operatrici complesse quali pala meccanica, piastre vibranti, automezzo con gru, motoseghe, che comportino rischi di taglio e/o schiacciamento, dovuto all'utilizzo di organi meccanici in movimento; rischi di proiezione di materiale, rischi legati all'impatto acustico dei mezzi utilizzati; lavorazioni che comportano posizioni di flessione e postura soggette a rischio o attività di sollevamento, trazione o spinta con rischio di lesioni, traumi o malattie; esposizione a irradiazioni ionizzanti; rischio biologico di contrazione di malattie infettive e contaminazioni, quali rimozione o seppellimento di salme, rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, attività di taglio di alberature ed impiego di antiparassitari; trasporto con automezzii, scuolabus e altri veicoli con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
Valore € 2,50

Disagio:

Attività che comportano condizioni di lavoro particolarmente disagiati in relazione all'articolazione dell'orario (quali servizi prestati frequentemente in orari serali e/o

notturni e/o in giornate festive. A titolo esemplificativo e non esaustivo, attività prestate in occasione di celebrazioni matrimoni e ricorrenze, assistenza agli organi politici e di rappresentanza, attività prestate in occasioni di fiere, sagre, eventi, attività culturali, mercati domenicali, attività prestate in biblioteche, musei, teatri, ecc.); attività svolta dal personale in circostanze disagiati per far fronte ad eventi straordinari e/o calamità naturali; attività svolta in applicazione di convenzioni tra enti, ex art. 30 D. Lgs. 267/2000, per lo svolgimento in modo coordinato di funzioni e servizi. Tale indennità può essere riconosciuta sia nella ipotesi di costituzione di uffici comuni sia nel caso di delega di funzioni da parte degli enti partecipanti all'accordo a favore di uno di essi.

Valore € 2,50

Maneggio valori

Valore € 2,00

Per le figure di "rischio" e "disagio" che seguono, le indennità dette saranno cumulate, per un totale di € 5,00:

- servizi tecnici-manutentivi cat. B1/B3/C
- dipendenti addetti alla cucina cat. B/B3

Il Dirigente/Responsabile individua annualmente il personale destinatario della suddetta indennità.

Articolo 18

Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000

Per le aree di pronto intervento individuate dal Comune, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Per quanto non stabilito nel presente articolo, si fa rinvio all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

1. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2022, qualora il Comune ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, ovvero per esigenze eccezionali e temporanee, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 lettere i) e k) del CCNL 2016/2018, in sede di contrattazione integrativa di livello comunale può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 2, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla seguente tabella:

Servizi mensili	Fascia	Tariffa per periodo di 12 ore
Da 1 a 6	Fascia ordinaria	€ 10,33
Da 7 a 10	Fascia extra 1	€ 12,00
Da 11 a 14	Fascia extra 2	€ 13,00

3. Fermo restando quanto disposto nel precedente comma 2, l'eventuale incremento di servizi mensili è altresì soggetto ai presupposti ed ai limiti da definirsi in sede di contrattazione integrativa di livello comunale, dando in ogni caso priorità ai dipendenti che si renderanno disponibili su base volontaria. I servizi relativi alla "Fascia extra 1" (dal 7° al 10° servizio) e alla fascia "Fascia extra 2" (dal 11° al 14° servizio) sono da rendersi esclusivamente su base volontaria.

4. Il Responsabile del settore di appartenenza quantifica mensilmente i periodi e le ore di servizio di pronta reperibilità effettivamente svolto da ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.

5. In riferimento all'indennità di turno, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018.

6. In riferimento all'attività prestata in giorno festivo e di riposo settimanale, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 24 comma 1 del CCNL 14 settembre 2000. In ogni caso è garantita la fruizione del riposo compensativo con le modalità fissate dal CCNL.

Articolo 19

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti riferita a non oltre il 50% degli aventi diritto; la progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano le migliori prestazioni lavorative, verificate attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

2. Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti dell'ente che al 1 gennaio dell'anno di decorrenza della progressione sono in possesso dei seguenti requisiti :

- essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (compresi comandi in uscita), ad esclusione del personale:
in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
- non aver riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente, ad eccezione del rimprovero verbale;
- aver prestato servizio presso Enti locali per almeno 5 anni;
- disporre di un'anzianità nella posizione economica come da seguente tabella:

Posizione economica	anni di permanenza nella P.E. preced.	Posizione economica	anni di permanenza nella PEO preced.	Posizione economica	anni di permanenza nella PEO preced.	Posizione economica	anni di permanenza nella PEO preced.
				B8	5		
D7	6			B7	4		
D6	6	C6	5	B6	4	A6	4
D5	5	C5	5	B5	4	A5	3
D4	5	C4	4	B4	3	A4	3
D3	5	C3	4	B3	3	A3	3
D2	4	C2	3	B2	3	A2	3
D1		C1		B1		A1	

3. Sulla base della documentazione agli atti e dei criteri di cui al presente articolo, per ogni dipendente viene calcolato il punteggio medio relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente. In presenza di più valutazioni infrannuali, viene calcolata prima la media del punteggio annuo e poi la media del triennio.

Sulla base del punteggio medio del triennio, sarà stilata una graduatoria unica tra i dipendenti aventi i requisiti, ordinato per punteggi decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato.

L'importo di € 8.000,00 è destinato a finanziare un numero limitato di dipendenti, pari al 50% degli aventi i requisiti, ovvero inferiore al 50% degli aventi diritto.

4. In caso di parità di punteggio o fascia di valutazione, si definisce l'ordine di applicazione dei seguenti criteri di priorità per l'attribuzione della progressione:

- a) maggiore permanenza nella posizione economica
- b) più bassa posizione economica di appartenenza
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

5. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.

6. Ai fini del possesso del requisito dell'anzianità, si considera anche il periodo lavorato nell'ente a tempo determinato, nel medesimo profilo e categoria.

7. In caso di mancanza della valutazione annuale a causa di congedo di maternità/paternità, infortuni sul lavoro, permessi e congedi retribuiti di cui alla Legge 53/2000, Legge 104/1992, terapie salvavita e malattia non rientrante nel periodo di comporto, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

Articolo 20

Indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

Indennità di servizio esterno
(art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Al personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio svolto prevalentemente all'esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. La misura dell'indennità di servizio viene pertanto determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi è pari a:

feriale € 6,00 giornaliera

festivo € 10,00 giornaliera

4. L'indennità di cui al comma 1 spetta al personale di categoria C e D destinato al servizio esterno con disposizione o ordine di servizio del Responsabile del Settore Polizia Locale o di suo delegato.

5. Il personale di Polizia Locale non adibito a servizi esterni di vigilanza potrà percepire l'indennità condizioni lavoro qualora ricada nelle condizioni previste dalla fattispecie maneggio valori di cui all'art. 17.

6. Il riconoscimento dell'indennità è garantito al personale della Polizia Locale che, continuativamente, e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della Polizia Locale.

7. Il Responsabile del Settore Polizia Locale quantifica mensilmente le prestazioni lavorative ordinarie giornaliera rese, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza da parte di ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale,

secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della liquidazione della relativa indennità.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
- b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d. fatto salvo quanto disposto al comma 3, non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018.

Indennità di funzione
(art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)

L'Ente può erogare al personale di vigilanza inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali, fino a un massimo di euro 3.000,00 annui lordi, da corrispondere in un'unica soluzione.

L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente articolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità di funzione, a fronte del conferimento da parte del Comandante, sono da considerare i seguenti fattori:

RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE - PUNTEGGIO
GRADO (Punteggio progressivo in base al grado rivestito)	Agente: pt. 0 Agente Scelto: pt. 1 Assistente/Sovrintendente: pt. 2 Ispettore: pt. 3 Commissario: pt. 4
COORDINAMENTO DI PERSONALE (Personale a cui è assegnato formalmente il coordinamento diretto di personale)	Nessuno: pt. 0 Temporaneo: pt. 1 Stabilmente: pt. 2
INCARICHI PARTICOLARI (Personale che svolge incarichi particolari nell'ambito dell'organizzazione del Settore)	Nessuno: pt. 0 Con rappresentanza interna: pt. 1 Con rappresentanza anche esterna: pt. 2
RESPONSABILE DI SERVIZIO (Formale assegnazione di responsabilità di servizio)	Nessuna: pt. 0 Resp. Servizio: pt. 1
ETEROGENEITA' COMPITI E PROCEDIMENTI (Funzioni eterogenee, non inquadrabili all'interno di una sola materia trattata)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' OPERATIVA ELEVATA PER ATTIVITA' ESTERNA (Responsabilità che si sostanzia nel coordinamento diretto e costante di operazioni sul campo)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO (Formale assegnazione di procedimento amministrativo)	No: pt. 0 Si: pt. 1

Articolo 21

Sicurezza e prevenzione nei posto di lavoro

L'amministrazione comunale è tenuta, quale soggetto titolare del rapporto di lavoro, a dare completa attuazione agli adempimenti previsti dalla legislazione che regola l'intera materia (D.lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni), ivi compresi gli incontri periodici di legge, ed in particolare all'elaborazione del documento che valuti tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, e si impegnano conseguentemente a programmare e promuovere tutti i controlli e gli interventi necessari per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

L'amministrazione comunale tutela l'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, assicurandone come da previsione normativa la formazione nonché la dotazione dei mezzi necessari per l'esercizio delle loro funzioni.

In particolare, in base all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza svolgeranno le seguenti attività in orario di lavoro:

- Formazione
- Consultazione

- Riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D.Lgs 81/2008
- Ispezioni e sopralluoghi nei luoghi di lavoro
- Incontri con i lavoratori
- Accesso alle informazioni e ai documenti

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nello svolgimento dei loro compiti, verranno garantiti tutti gli istituti economici e giuridici contrattuali in godimento, considerandoli formalmente ed a tutti gli effetti in servizio (comma 2 art. 50 del D.Lgs. 81/2008).

L'amministrazione comunale si impegna inoltre a mettere in atto periodicamente momenti di osservazione ed eventuali azioni e interventi organizzativi per garantire il perseguimento di un sempre migliore livello di benessere organizzativo, anche attraverso il confronto con le parti sindacali.

Articolo 22

Formazione

1. Le parti condividono il fatto che la formazione del personale svolga un ruolo primario per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni e sia strumento essenziale per garantire un riflesso positivo sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi, a partire da quelle tecnologiche.

2. Conseguentemente, al fine di perseguire efficacemente gli obiettivi strategici degli enti ed in coerenza con i principi, le finalità e i vincoli stabiliti dagli artt. 49bis e 49ter del CCNL 2016-2018, le parti ritengono fondamentale la definizione e l'attuazione di un piano di formazione permanente volto a sviluppare le competenze professionali ed organizzative che coinvolga con pari opportunità tutti i dipendenti, in ragione del ruolo e delle attività che ad essi vengono richieste.

3. Le parti convengono che le attività di formazione previste dal Piano devono in particolare essere rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'ente;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante

adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

4. In sede di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera i) CCNL 2016-2018 vengono condivise e annualmente verificate le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative. In tale ambito sono portati a conoscenza della parte sindacale i fabbisogni formativi del personale e sono esaminate eventuali proposte anche di parte sindacale per le finalità di cui al comma precedente.

5. Per garantire la massima trasparenza delle politiche per la formazione l'amministrazione a consuntivo elabora e trasmette alla parte sindacale una relazione annuale sulle attività formative sviluppate, anche a titolo gratuito, e sulle relative risorse destinate e unità di personale destinatarie.

Articolo 23

Norme finali e rinvii

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2022 ed è valido fino al 31/12/2022, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in relazione agli istituti dello stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

ALLEGATI:

N. 1 SCHEDA ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA'

**N. 2 ACCORDO INTEGRATIVO PER IL RIPARTO DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI
TECNICHE**

N. 3 DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

N. 4 PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI

ALLEGATO 1

Scheda per attribuzione indennità per specifiche responsabilità (CCNL 21/05/2018 art.70-quinques-comma1)	

AREA:

U.O. :

POSIZIONE:

n.	specifiche responsabilità	peso	criteri per l'attribuzione del punteggio	punteggio	descrizione sintetica
	formalmente attribuite				
1	Complessità dell'incarico	fino a 40	complessità dell'incarico in relazione al grado di responsabilità attribuita: delega di firma per gli atti endoprocedimentali, attività che comportano analisi, studio e redazione autonoma di atti/progetti	0	
2	Gruppo di lavoro	fino a 20	Entità ed articolazione del gruppo di lavoro o della squadra coordinata: coordinamento di gruppi di lavoro, formazione a dipendenti di "nuova" assunzione.	0	
3	Livello di autonomia	fino a 20	necessità di predisposizione autonoma e conclusione endoprocedimentale in modalità indipendente rispetto al Responsabile di Area, anche come esito di confronti con soggetti esterni, enti terzi e/o fornitori, appaltatori.	0	
4	Livello di studio e innovazione	fino a 20	livello di complessità/dinamicità/evoluzione delle disposizioni normative, delle procedure tecniche, tecnologiche, prof.li e procedurali	0	
TOTALE PESO				0	

	classi*
fino a 40	€ 1.000
da 41 a 60	€ 1.500
Da 61 a 80	€ 2.500
Da 81 a 100	€ 3.000

INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 D. LGS. 50/2016)

ACCORDO INTEGRATIVO PER IL RIPARTO DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

Sommario

ACCORDO SUI CRITERI E MODALITÀ DI RIPARTO DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE.2

Art. 1- Ambito di applicazione

Art. 2 - Criteri di ripartizione degli incentivi

Art. 3 – Criteri e coefficienti di ripartizione degli incentivi per lavori e opere

Art. 4 – Coefficienti di ripartizione degli incentivi per servizi e forniture

Art. 5 – Norme finali

ACCORDO SUI CRITERI E MODALITÀ DI RIPARTO DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE

Art. 1- Ambito di applicazione

1. Il presente Accordo disciplina i criteri e le modalità di riparto degli incentivi per funzioni tecniche relativi a lavori, servizi e forniture previsti dall'articolo 113 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 come modificato dall'art. 76 del D. Lgs. 19 aprile 2017, n. 56 "Codice dei contratti pubblici" (di seguito "Codice") e disciplinati nel Regolamento sui criteri e sulle modalità di costituzione del fondo per gli incentivi per funzioni tecniche (di seguito Regolamento) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 158 del 30/12/2021

Art. 2 – Criteri di ripartizione degli incentivi

1. La distribuzione del Fondo incentivi calcolato ai sensi dell'art. 5 del Regolamento, avviene sulla base delle percentuali e dei coefficienti di ripartizione indicati ai successivi articoli 3, 4 e 5 del presente Accordo, tenuto conto delle responsabilità ricoperte e delle attività da svolgere.

2. Sono consentite ripartizioni diverse rispetto a quanto previsto in ragione della peculiarità di particolari fasi dell'opera o del lavoro/servizio/fornitura da realizzare; a tal fine il Responsabile preposto alla struttura competente, provvede con disposizione motivata su proposta del RUP. La variazione in aumento o in diminuzione della quota di incentivo riferita a ciascuna fase non potrà comunque superare il 25% della quota definita, fermo restando il valore massimo calcolato ai sensi del presente regolamento.

3. Qualora si rendesse necessario ridurre o incrementare la quota spettante ai collaboratori sulla base della natura dell'intervento e della partecipazione attiva degli stessi, tale scelta dovrà essere adeguatamente motivata. Nel caso in cui non vi siano collaboratori per l'attività specifica, la totalità della quota relativa viene erogata al responsabile dell'attività.

Art. 3 – Criteri e coefficienti di ripartizione degli incentivi per lavori e opere

1. La ripartizione tra i componenti del gruppo di lavoro degli incentivi per lavori, opere e interventi manutentivi di particolare complessità, comprensivi di tutti gli oneri previdenziali, assistenziali ed IRAP a carico dell'ente e del singolo dipendente, sono attribuiti sulla base: delle percentuali indicate nella tabella 1.

TABELLA 1 – Coefficienti per contratti di lavori e opere

1°ipotesi rimettendo a l Responsabile preposto alla struttura competente, la suddivisione su i singoli dipendenti a conclusione dell'attività

Programmazione della spesa 3%

Redazione e aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici

Preventivazione della spesa per investimenti compresa la previsione e quantificazione delle spese per le procedure espropriative finalizzate all'inserimento nel programma triennale dei lavori pubblici

Verifica preventiva dei progetti 6%

Attività di verifica dei progetti

Affidamento 18%

Responsabile del procedimento amministrativo della fase di affidamento

Redazione e controllo degli atti necessari alla procedura di affidamento

Esecuzione: RUP 19%

Attività elencate dall'art. 31 del Codice o previste da altre disposizioni di legge e linee guida (escluso la fase di affidamento)

Attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici

Esecuzione: Direzione lavori 45%

Direzione dei lavori, ufficio di direzione lavori, assistenza al collaudo, ecc..

Collaudo o verifica di conformità 9%

Collaudo, Certificato di Regolare Esecuzione, Collaudo Statico, ecc..

Totale 100%**Art. 4 – Coefficienti di ripartizione degli incentivi per servizi e forniture**

1. La ripartizione degli incentivi per servizi e forniture - comprensivi di tutti gli oneri previdenziali, assistenziali ed IRAP a carico dell'ente e del singolo dipendente – sono attribuiti ai componenti del gruppo di lavoro incaricati delle attività sulla base delle percentuali indicate nella seguente tabella 2.

TABELLA 2 – coefficienti per contratti di servizi e forniture

1° ipotesi rimettendo al Responsabile preposto alla struttura competente , la suddivisione sui singoli dipendenti a conclusione dell'attività

Programmazione della spesa 3%

Redazione e aggiornamento del programma biennale dei servizi e forniture

Preventivazione della spesa per investimenti compresa la previsione finalizzate all'inserimento del programma biennale dei servizi e forniture

Affidamento 18%

Responsabile del procedimento amministrativo nella fase di affidamento

Redazione e controllo degli atti necessari alla procedura di affidamento (bandi, capitolati, contratti, lettere d'invito con capitolato, ecc..)

Esecuzione: Responsabile del procedimento 24%

Attività elencate dall'art. 31 del *Codice* o previste da altre disposizioni di legge e linee guida (escluso la fase di affidamento)

Attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici

Esecuzione: Direzione dell'esecuzione 45%

Direzione dell'esecuzione, ufficio di direzione dell'esecuzione, assistenza alla verifica di conformità, ecc..

Verifica di conformità 10%

Verifica di conformità, ecc..

Totale 100%**Art.5 – Norme finali**

1. Il Fondo incentivi è determinato nel rispetto del limite di cui all'art. 2, comma 4 del Regolamento, in tal caso le somme dovute, se eccedenti il suddetto limite, sono ridotte proporzionalmente.

2. Ai dipendenti che percepiscono gli incentivi per funzioni tecniche può essere applicata una riduzione dei premi per la performance secondo le regole stabilite dalla contrattazione integrativa.
3. Le parti concordano di verificare periodicamente gli effetti prodotti dall'applicazione del presente Accordo.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

COSTITUZIONE FONDO **€ 354.420,20**

DESCRIZIONE VOCI	PREVISIONE DESTINAZIONE FONDO
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	€ 117.000,00
NUOVE PEO	€ 8.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO B	€ 40.700,00
IND. EDUCAT. Art. 6 CCNL 01(€ 28,41 mens.)	€ 800,00
IND. EDUCAT. Art. 31 comma 7 ccnl 95 (€ 61,97 x 10 mesi)	€ 800,00
IND. ANAGRAFE -URP	€ 1.466,64
INDENNITA' DI TURNO	€ 18.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (RISCHIO-DISAGIO-MAN.VAL.)	€ 21.500,00
REPERIBILITA' POLIZIA LOCALE + DIPENDENTI MAGAZZINO COMUNALE	€ 7.000,00
MAGGIORAZIONI 20, 50%	€ 1.500,00
INDENNITA' SERV. ESTERNO POLIZIA LOCALE	€ 8.000,00
IND. DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	€ 5.250,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 32.500,00
PRODUTTIVITA'	€ 63.878,56
PROGETTO MATRIMONI	€ 625,00
INCENTIVI IMU/TARI	€ 11.300,00
SPONSORIZZAZIONI	€ 1.200,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	€14.900,00
<u>TOTALE</u>	<u>€ 354.420,20</u>

Protocollo relazioni sindacali

1. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
2. La condivisione dei suddetti obiettivi comporta l'adozione di un sistema di relazioni stabile, improntato alla trasparenza e correttezza dei comportamenti, orientato in particolare alla prevenzione dei conflitti.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali della contrattazione e della partecipazione.
4. La contrattazione è esercitata su tutte le materie previste dall'art. 7 comma 4 del CCNL 2016-2018 in quanto applicabili dall'ente, con cadenza annuale per quanto attiene ai criteri di ripartizione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa. La convocazione delle riunioni di contrattazione è garantita dall'amministrazione almeno 5 giorni lavorativi prima dell'incontro, salvo comprovata e concordata urgenza, e contiene di norma la documentazione rilevante ai fini dell'ordine del giorno. Al termine della riunione viene redatto e sottoscritto dalle parti un verbale estremamente sintetico recante riferimento al testo del o degli accordi raggiunti, o, in assenza di accordo, delle posizioni espresse dalle parti. Tale verbale, accompagnato se nel caso dal testo del o degli accordi raggiunti, è reso accessibile a tutti i lavoratori con mezzi prioritariamente informatici.
5. La partecipazione, fondata su informazione, confronto, organismi paritetici, è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o eventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
6. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del

potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Fermo restando che l'informazione preventiva è imprescindibile in tutte le materie che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendone peraltro il presupposto per l'attivazione, per una piena partecipazione dei soggetti sindacali deve altresì essere prevista: la comunicazione alla RSU dell'Ordine del giorno di Giunta/Consiglio; la trasmissione senza necessità di richiesta delle determinazioni o deliberazioni inerenti temi rientranti nella contrattazione o nel confronto come definiti rispettivamente al commi 4 e 7, nonché delle determinazioni e degli atti relativi all'organizzazione degli uffici e del lavoro ai sensi dell'art. 5 comma 2 e dell'art. 6 comma 1 del D. Lgs 30/03/2001, n. 165; l'invio di report sintetici semestrali relativamente alla liquidazione delle indennità accessorie e del lavoro straordinario.

7. Il confronto è previsto per le materie di cui all'art. 5 comma 3 del CCNL 2016-2018 , nonché per la definizione del calendario scolastico, il piano triennale del fabbisogno del personale, la scelta di appaltare servizi comunali ovvero la relativa proroga o cambio di appalto. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Tale sintesi è pubblicata in apposita sezione della intranet camerale accessibile a tutti i lavoratori.

8. Ferma restando la condivisa necessità dell'istituzione di un Osservatorio Paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 CCNL 2016-2018 nell'ambito sovracomunale dell'Unione Terre di Pianura, tenute in particolare conto la quantità e complessità delle funzioni e dei servizi gestiti autonomamente dall'ente, le parti considerano opportuna la costituzione anche a livello comunale di un comitato paritetico, con funzioni di analisi, studio, proposta all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa in merito agli assetti ed ai progetti organizzativi, all'innovazione e al miglioramento dei suddetti servizi. Tale comitato si riunirà almeno quattro volte l'anno con particolare riferimento ai temi del bilancio preventivo e degli andamenti occupazionali e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, o sperimentale, oppure su richiesta motivata di una delle due parti.

9. Al di fuori dell'ambito delle materie di contrattazione e confronto sopra indicate, le parti si impegnano altresì a istituire tavoli tesi all'esame congiunto di specifiche questioni, su richiesta dell'una o dell'altra.

10. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al fuori dell'orario di lavoro (art. 10 comma 8 CCNQ 4/12/2017); per agevolare la discussione delle materie di cui ai precedenti commi 4 e 5, l'Amministrazione convoca apposite riunioni tecniche congiunte per l'elaborazione di testi, proposte ed approfondimenti da consegnare al tavolo negoziale.