

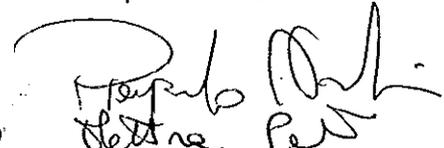
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MASERA PER GLI ANNI 2021-2022-2023

Oggi, 09-12-2021 in MASERA, in una Sala del Palazzo Comunale

Le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018, nelle persone di:

Per la parte pubblica

Dott. PierPaolo NICOLOSI in qualità di Segretario Com.le
Dott.ssa Elettra PAOLINI in qualità di Resp. Serv. Finanziario



Pier Paolo Nicolosi
Elettra Paolini

Per la R.S.U. del Comune di MASERA

Sig.ra Luciana CONTI in qualità di R.S.U.



Luciana Conti

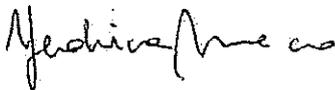
Visto il nuovo CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018 siglato in data 21/05/2018;

Preso atto:

- della Delibera n. 48 del 04/11/2021 con cui la Giunta Comunale ha dato gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica del personale di categoria per il nuovo Contratto Collettivo Decentrato integrativo 2021/2023 e per l'integrazione e distribuzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2021;
- della Preintesa del Contratto Collettivo Decentrato integrativo del personale di categoria del Comune di MASERA triennio 2021-2023, sottoscritta in data 15.11.2021;
- della Certificazione del Collegio dei Revisori sulla conformità alle norme contrattuali e di legge vigenti del CCDI personale non dirigente parte normativa triennio 2021-2023 (P.G. 238859 del 27/12/2018);

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa C.C.D.I. del personale di categoria del Comune di MASERA

Per le OO.SS. CGIL FP



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

Art. 4 Ambito ed obiettivi della contrattazione integrativa

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 8 Progressioni economiche

Art. 9 Indennità principi generali

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 12 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Art. 13 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 14 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Art. 15 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

Art. 18 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Art. 19 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Art. 20 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

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

Art. 23 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 24 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 25 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 26 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

2. Criteri di valutazione

3. Procedimento

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di MASERA con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2021 al 2023. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, verificando la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e procedendo alle eventuali necessarie modifiche.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm..

Art. 4 Ambito ed Obiettivi della contrattazione integrativa

1. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

- a) la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo.

2. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:

- a) miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;
- b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

In tal senso le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

- a) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Ente l'incentivazione della performance individuale e organizzativa tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) in sede di distribuzione delle risorse decentrate, laddove ritenuto dalle parti necessario, occorre prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire un equilibrio nella ripartizione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni di legge e contrattuali.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 5 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;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2016 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

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

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (tale percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della giunta alla delegazione trattante di parte pubblica) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

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

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. 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. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL.

Art. 8 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. Esse si realizzano in modo selettivo, e vengono riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
4. In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica sarà prevista la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio.
5. L'attribuzione delle progressioni economiche non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della posizione economica.

Art. 9 Indennità – Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

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. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
esecuzione di interventi di segnaletica stradale in presenza di traffico veicolare, attività che comportano esposizione a sostanze pericolose, utilizzo di attrezzi specialistici (martello pneumatico, cesoie, catrame, oli e derivati), guida automezzi necessari allo svolgimento dei servizi istituzionali (€ 4,00 al giorno

L'indennità di cui sopra sarà erogata secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazioni di rischio, su specifica indicazione del Responsabile interessato

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.

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

da euro 250,00 a euro 749,00 importo indennità € 1,00 al giorno;

da euro 750,00 € 2,00 al giorno;

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

6. Il responsabile del servizio di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

2. L'indennità è prevista fino ad un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi. Per l'anno 2021 si stabilisce di erogare € 1.000,00

3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

Art. 12 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. In sede di contrattazione, le Amministrazioni possono disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, così come previsto (es. contributi a favore di attività culturali e ricreative, iniziative di sostegno all'istruzione dei figli, iniziative di sostegno al reddito della famiglia), così come previsto dall'art. 72 del vigente CCNL.

Art. 13 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 2 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 euro max in presenza di:

- a) situazioni di cui al comma 1;
- b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale – Ferragosto – Capodanno- Primo dell'Anno – Festa Patronale

Art. 14 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.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Art. 15 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno il numero di ore retribuite necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni, come da indicazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza.

- 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.

Art. 16 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 può essere elevato fino al 35 %, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
 - assenze del personale dipendente per un periodo superiore a mesi uno;
 - attività, eventi, manifestazioni, aventi carattere occasionale;
 - calamità .
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della flessibilità sia in entrata che in uscita nell'ambito della medesima giornata.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44

5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 18 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

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

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini, pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- servizi legati al turismo
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 19 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 elevato a 180 ore.

Art. 20 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici:
piattaforme di lavoro a distanza e utilizzo applicativi per riunioni da remoto

Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

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 e comportamento organizzativo. 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 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 24 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità è da individuarsi in sede di contrattazione decentrata.
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).
5. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione da parte del Comandante del Corpo di Polizia.

Art. 25 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. L'indennità è prevista fino ad un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi.
4. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Comandante della Polizia Municipale.

Art. 26 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale,

nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 20 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA 1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene calcolata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile del Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 3 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Personale decide in via definitiva.

Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa ad un apposito collegio composto dal dirigente/P.O. di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.



COMUNE DI MASERA

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola

Tel. 032435252 – Fax 032435993

Contratto Integrativo Decentrato Anno 2021

L'anno 2021, il giorno 09 del mese di DICEMBRE presso la sede del Comune di MASERA sono riunite Parte Pubblica del Comune e Parte Sindacale per la discussione relativa all'applicazione in sede integrativa decentrata degli istituti previsti dai vigenti CCNL del comparto Regioni/Autonomie Locali.

Parte Pubblica, formalmente individuata, è così composta:

- Dott. PierPaolo Nicolosi Segretario Comunale
- Dott.ssa Elettra Paolini Dipendente Comunale Area Contabilità e Personale

Rappresentanti OO.SS. Territoriali firmatarie del CCNL:

- Sig.ra Federica Monaco Rappresentante CGIL FP

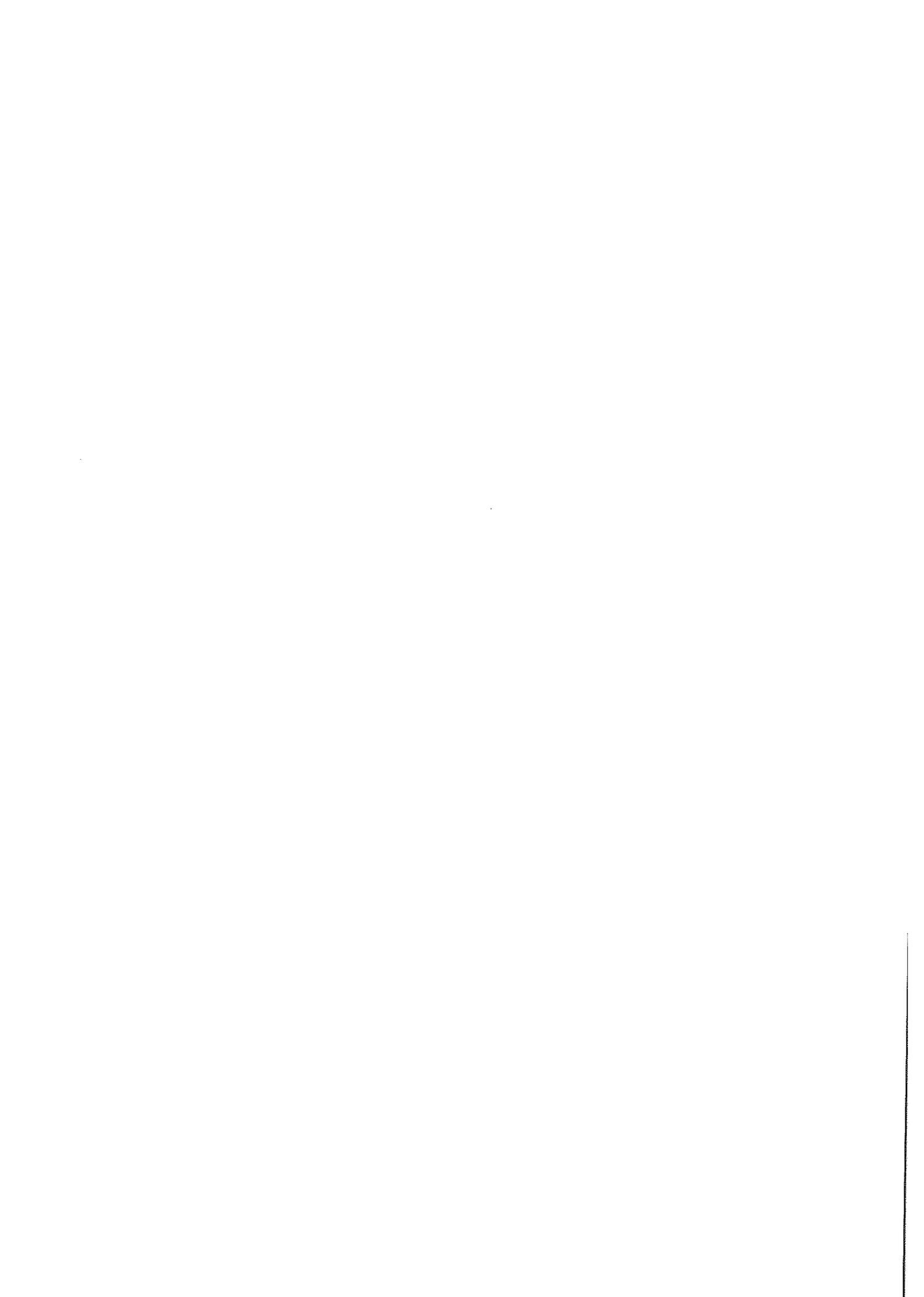
Parte Pubblica, richiamato il CCDI, atteso che l'Ente si trova nelle condizioni previste dal CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 1, procede alla costruzione del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018, secondo la tabella allegata al presente accordo sotto la lettera "A" (Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2021), che riporta un totale disponibile per la contrattazione pari ad € 32.932,93.

Si procede quindi a discutere sulla destinazione delle risorse come sopra quantificate.

A) Progressioni orizzontali

D4	€ 4.770,35
D3	€ 897,26
C5	€ 2.772,38
n. 2 B5	€ 3.544,32

Tot. a detrarre dal fondo € 11.984,31



B) Indennità di comparto (quota a carico del fondo)

D4	€ 563,40
D3	€ 140,85
C5	€ 497,52
n. 2 B5	€ 853,92
C1	€ 385,47

Tot. a detrarre dal fondo € 2.441,16

Tot. risorse destinate: € 14.425,47

Residuano pertanto € 18.507,46, di cui però € 5.848,58 risultano essere già destinate per specifiche disposizioni di legge (incentivi RUP ed incentivi IMU).

Detratte queste ulteriori risorse vincolate, residuano ulteriori € 12.658,88 di cui si propone il seguente utilizzo:

- € 1.977,07 annui per progressioni orizzontali ai dipendenti delle categorie A, B, C, D, purchè abbiano conseguito una valutazione positiva e nella misura del 50% degli aventi diritto (n. 2 passaggi per le categorie C e D);
- € 2.110,00 circa stimati per indennità di condizioni di lavoro, calcolata giornalmente sul valore di € 4,00 per i giorni di lavoro effettivamente svolti, così come già precedentemente contrattato, per le attività degli operai dell'ufficio tecnico (n. 2 unità di personale), ed € 1,00 e € 2,00 (a seconda dell'importo maneggiato) per indennità di maneggio valori, ai sensi dell'art. 70 bis a n. 2 unità di personale;
- € 1.000,00 annui per istituzione di n. 1 (una) indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 2018 e art. 11 del CCDI del Comune di Masera, per un istruttore amministrativo di cat. C dell'area demografica;
- € 3.000,00 per istituzione indennità a favore del personale della polizia locale ai sensi dell'art. 56 sexies;
- € 700,00 per istituzione indennità ufficiali d'anagrafe e messi notificatori ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 a n. 2 unità di personale;
- € 800,00 in parte variabile ai sensi dell'art. 67 co. 5 CCNL 21.5.2019, da riconoscere all'operaio dichiarato disponibile, con un progetto neve/salatura/sabbatura strade per il periodo invernale in modo proporzionale al servizio prestato. Si evidenzia come, nei predetti periodi, il dipendente svolga funzioni di particolari responsabilità e possa subire improvvise variazioni dell'articolazione dell'orario di lavoro. Proprio per compensare tale situazione l'Amministrazione ritiene opportuno un adeguato riconoscimento economico, così come dettagliatamente specificato nell'apposito "Piano Neve" approvato;
- la differenza, che verrà conteggiata alla fine dell'anno con le risultanze definitive, sarà destinata al pagamento o di ulteriori indennità individuali, o, preferibilmente, a titolo di produttività collettiva.

Letto e sottoscritto.

La Delegazione di Parte Pubblica

Le OO.SS.

Il Segretario Comunale F.to Dott. Pierpaolo Nicolosi

CGIL FP F.to Sig.ra Federica Monaco

L'Istruttore Contabile F.to Dott.ssa Elettra Paolini

Elettra Paolini

Federica Monaco

