



Comune di

CHIUSA DI SAN MICHELE

Città Metropolitana di Torino

Piazza Bauchiero Bruno n. 2 – 10050 Chiusa di San Michele (To)

Tel. 011/964.31.40 – Fax 011/964.44.57 P.IVA 01734110016

Sito web: <http://www.comune.chiusadisanimichele.to.it>

Email: protocollo@comune.chiusadisanimichele.to.it

Posta certificata.: protocollo.chiusa.san.michele@cert.ruparpiemonte.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

Premesso che:

- In data 19/12/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Chiusa di S. Michele per il triennio 2019/2021;
- Il revisore unico Dott. Franco Janutolo Gros in data 18/12/2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48 c. 6 D. Lgs. 165/2001);
- La Giunta Comunale con deliberazione in data odierna ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data diciannove dicembre presso la sede del Comune di Chiusa di S. Michele, ha avuto luogo l'incontro tra:

Per la delegazione di parte pubblica: nelle persone di:

Presidente Sigot Dott. Livio, Segretario Comunale;

Giuglaro Laura, Responsabile Servizi finanziari;

Margaira Cristina Responsabile Servizi Tecnici (Assente);

Anelli Roberto Responsabile polizia locale.

Per la delegazione di parte sindacale:

R.S.U. Aziendale – Gai Giordana;

OO.SS. nella persona di Favaro Gianni;

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) per il triennio 2019 – 2021.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto disciplina gli istituti e le materie che legge e contratti collettivi nazionali demandano al livello di contrattazione integrativa, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge. Le materie sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018, così come le materie oggetto di confronto.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.

2. Il presente ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018. Per gli istituti relativi al 2019 valgono le disposizioni transitorie dell'ultimo articolo.

3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, **potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti**. In mancanza di richiesta si applicano le disposizioni vigenti.

4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo, nonché richiedersi la rinegoziazione di determinati istituti.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. L'Amministrazione determina annualmente le risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto. Essa vi provvede con apposito atto di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione comunale.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra, per l'anno 2019. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ripetuta negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stata adottata specifica decisione, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale, in sede di programmazione di bilancio e fabbisogni di personale. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale nel caso di riduzioni.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è previsto l'utilizzo dei seguenti strumenti:

a) premi correlati alla performance individuale;

b) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;

c) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9 (**per detto istituto è prevista la contrattazione annuale tra le parti della decisione di attivarlo**);

d) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018.

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;



- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate tendono ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, contemperando la premialità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e riconoscimento.

3. La destinazione delle risorse viene operata di norma all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente.

4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente Responsabile in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

5. Il riparto delle risorse economiche avviene, in base ai suddetti criteri, secondo il seguente metodo:

a) Le premialità previste da norme speciali girano nel fondo risorse decentrate per le specifiche destinazioni, come regolate nel presente contratto e nelle specifiche regolamentazioni di settore.

b) Si stabiliscono le risorse stabili e variabili disponibili nel fondo risorse decentrate (FRD). Dalle risorse stabili si destinano, quali quote consolidate, l'indennità di comparto e la premialità consolidata (PEO) in godimento al personale. La quota residua costituisce disponibilità per istituti stabili (nuove PEO) e/o indennitari per condizioni di lavoro e responsabilità, ovvero in subordinata ipotesi premialità da performance.

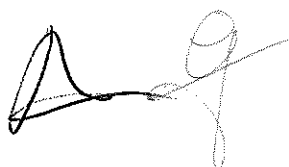
c) Vengono quantificate, in base alle regole previste dal presente contratto, le risorse necessarie per gli istituti indennitari legati alle particolari condizioni di lavoro o alle responsabilità, e questi importi vengono finanziati prioritariamente con la quota parte delle risorse variabili destinabile a tali scopi (nel rispetto della quota minima del 30% a premi correlati alla performance individuale). Vanno a coprire tali istituti, come quota una tantum, anche le economie anni precedenti, le economie RIA cessati nell'anno in corso/precedente disponibili. La rimanente parte che necessita viene imputata al fondo residuo risorse stabili del precedente punto b).

*d) L'importo che eventualmente residui, al netto della quota una tantum economie anni precedenti, economie RIA cessati nell'anno in corso/precedente disponibili, altre voci variabili, può essere destinato come importo teorico a nuove Progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, secondo i criteri previsti dal successivo art. 9. **Questa destinazione viene definita annualmente in sede di aggiornamento della contrattazione decentrata.***

e) L'eventuale quota residua di risorse stabili e tutte le altre risorse variabili sono destinate a premialità sulla performance individuale, in particolare quelle previste dall'art. 67, comma 5, lett b) e specificamente destinate al conseguimento degli obiettivi dell'Ente. Se non è assicurata la quota 30% fondi variabili a premialità di cui all'art- 68 c. 3 del CCNL, vengono ridotte sino a concorrenza la precedente quota sub d) e



2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.
4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, comma 5, lett. d), secondo i criteri e le procedure indicate di seguito.
5. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e, successivamente, dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo, previa valutazione in sede di contrattazione decentrata.
6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:
- a. sulla base delle risorse stanziare annualmente per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;
 - b. il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;
 - c. il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
 - d. il Segretario generale suddivide le risorse tra il personale di comparto e quello incaricato di posizione organizzativa, destinando a ciascun settore un proprio *budget*, definito secondo gli effettivi fabbisogni e potenzialità di applicazione dell'istituto, per quanto possibile in proporzione alla consistenza e distribuzione tra le categorie del personale, in rapporto alle risorse disponibili e agli importi economici delle singole progressioni. Il personale incaricato di posizione organizzativa costituisce, a questi fini, Area virtuale a se stante, ad evitare che si trovi in posizione di valutatore che concorre alle progressioni con i propri valutati.
 - e. dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso di attivazione dell'istituto, dando un breve termine ai dipendenti per chiedere l'aggiornamento del proprio fascicolo personale;
 - f. scaduto detto termine, il Segretario generale, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione sulla base del precedente comma 3 e dei presenti criteri;
 - g. le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso interno;



quindi la quota sub c). In tale ultimo caso l'Ente assume le necessarie decisioni organizzative in riferimento agli istituti indennitari che non sono più sostenibili in tutto o in parte con le risorse disponibili.

f) le eventuali economie accertate rispetto ai riparti di cui sopra (a titolo di esempio, qualora le progressioni economiche riconosciute impegnino un importo inferiore al teorico etc.) confluiscono nel fondo variabili dell'anno successivo.

6. A titolo meramente informativo sono allegati in calce al presente contratto la costituzione del Fondo e la sua destinazione per l'anno 2019 in base ai suddetti criteri, alle determinazioni in atto dell'Amministrazione, alla contrattazione decentrata precedente ed ai successivi articoli.

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, in base alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente, che reca gli obiettivi gestionali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.

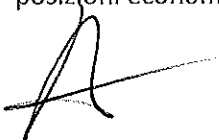
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia già formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, già adottato con deliberazioni di Giunta.

5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distribuite in base ad una valutazione che considera sia gli obiettivi conseguiti come settore (performance organizzativa di struttura, valutata dall'organismo di valutazione) che l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle singole prestazioni lavorative operate dai direttori (performance individuale). In base al sistema di valutazione vigente, la valutazione dei due profili (organizzativo ed individuale) confluisce nell'unica scheda di valutazione della performance individuale.

6. I criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono confermati secondo la contrattazione decentrata già vigente, integrati in base al successivo articolo che attua il premio differenziale individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.



h. è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame.

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono **riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto**.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente, è di competenza di ciascun Responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata, d'intesa con il Segretario generale per il coordinamento a livello di ente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente a cura del competente Responsabile e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) (art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.
3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato e quantificato in riferimento a:
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza: € 1,50 per giorno.

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio: viene quantificato – per i servizi al pubblico nelle giornate di sabato – in € 10 giornalieri.

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa: € 1,50 per giorno, in base a verifica dei giorni di maneggio.

4. Tali indennità si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2019 a congruaggio rispetto agli acconti già erogati ai sensi del precedente contratto aziendale per istituti analoghi.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;

c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito atto di disciplina aziendale, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato. Il vigente atto di disciplina viene riportato per conoscenza delle parti in allegato A al presente, che riporta anche le indennità per particolari situazioni di lavoro.

2. L'indennità per specifiche responsabilità, come prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, viene riconosciuta sulla base dei seguenti ulteriori criteri generali:

a) determinazione del valore in base alle specifiche funzioni di responsabilità interna ed esterna effettivamente attribuite al dipendente e dallo stesso esercitate

b) specifica qualificazione professionale acquisita dal lavoratore, necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti di responsabilità affidati.

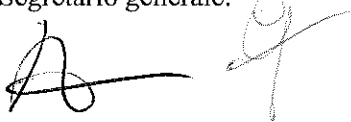
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21.5.2018)

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

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

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi atti di normazione degli istituti, con atto del Responsabile competente, o in caso di conflitto d'interesse, del Segretario generale.



ALLEGATO A – Contenuti atto di disciplina generale per indennità specifiche responsabilità – progetti speciali sponsorizzazioni e convenzioni

Le Specifiche Responsabilità remunerabili ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 sono:

- a) Responsabilità di Settore Stato civile anagrafe ed elettorale: € 1.032,91 annue
- b) Responsabilità ufficiale di stato civile ed anagrafe: € 300 annui
- c) Indennità situazioni di lavoro: prestazioni al pubblico sabato, 45 giorni annui presunti, per € 10 die, tot. € 450 anno, salvo verifica;
- d) Maneggio valori economo: € 1,50 giorno, per 200 giorni anno, tot. € 300, salvo verifica;
- e) Indennità rischio operati: € 1,50 giorno, per 240 giorni l'anno, tot. € 360 da verificare con giorni.



3. Si richiamano e valgono le regolamentazioni già approvate e in vigore per gli incentivi funzioni tecniche.

Art. 14 - Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8:

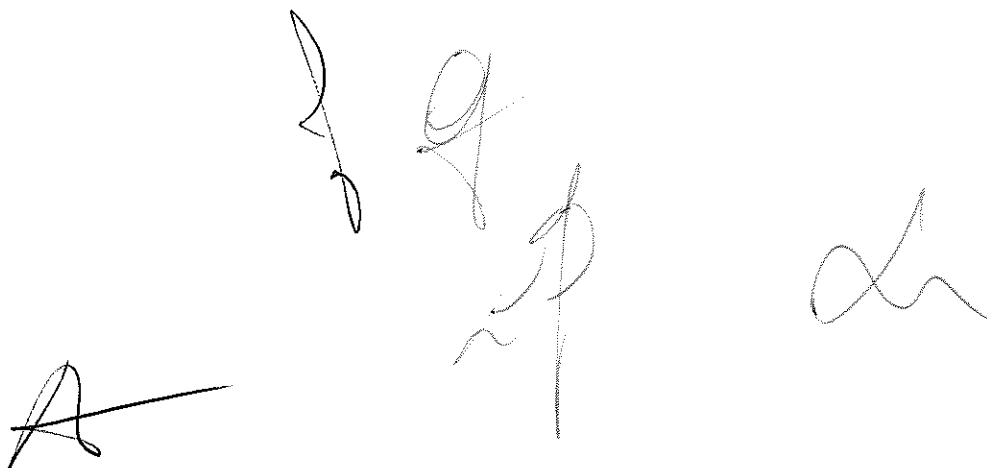
- a) I premi individuali sono assegnati a livello di ente, nella misura di 1, tenuto conto della consistenza del personale che partecipa, in prevalenza a part time.
- b) Una volta definite le quote individuali teoriche attribuite, alle valutazioni migliori aventi diritto viene attribuita una maggiorazione del 30% del premio medio teorico pro capite. Detta maggiorazione viene sottratta, in proporzione, dalle rimanenti quote del personale dell'ente. Nel caso in cui vi siano dei punteggi uguali, il premio viene attribuito al dipendente che eventualmente, nell'anno precedente, non l'abbia ottenuto.

Art. 15 – Norme finali e transitorie per il 2019

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 21.5.2018 ed eventualmente alle parti ancora in vigore, purché non contrastanti con il presente e il CCNL, degli accordi integrativi aziendali già stipulati.

2. Per quanto riguarda le disposizioni transitorie relative al 2019 le parti danno atto che:

- a) per il 2019 non vengono previste progressioni economiche orizzontali. Le parti si riservano di stabilire una apposita contrattazione per la loro previsione nel biennio 2020-2021.
- b) la concreta articolazione degli istituti viene definita come da prospetto allegato "destinazioni" del fondo e allegato A per l'attribuzione di particolari responsabilità e condizioni di lavoro.



Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 1 – Oggetto e obiettivi	2
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	2
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	2
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi	2
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	3
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	3
Art. 6 – Strumenti di premialità	3
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (<i>art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 21.5.2018</i>).....	3
Art. 8 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance (<i>art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018</i>)	5
Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (<i>art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21.5.2018</i>).....	5
Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (<i>art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018</i>)	7
Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (<i>art. 70-bis CCNL 21.05.2018</i>) (<i>art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018</i>)	7
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (<i>art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 21.5.2018</i>).....	8
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (<i>art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21.5.2018</i>)	8
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018	8
Art. 14 - Disciplina del premio differenziale individuale	9
Art. 15 – Norme finali e transitorie per il 2019	9

Presidente Sigot Dott. Livio , Segretario Comunale

Giuglaro Laura, Responsabile Servizi finanziari

Margaira Cristina Responsabile Servizi Tecnici (Assente)

Anelli Roberto Responsabile polizia locale

Per la delegazione di parte sindacale:

R.S.U. Aziendale – Gai Giordana

OO.SS.- C.G.I.L. nella persona di Favaro Gianni

