

GAGGIO MONTANO 06/08/2019

**COMUNE DI GAGGIO MONTANO  
CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2019**

*Il presente "accordo" viene redatto per disciplinare esclusivamente la parte economica del contratto decentrato integrativo del Comune di Gaggio Montano relativo all'anno 2019. La parte normativa sarà disciplinata secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo nazionale Funzioni Locali 2016/2018 e dal Contratto Collettivo Decentrato integrativo Territoriale 2019/2021 sottoscritto in ambito di Unione dell'Appennino Bolognese e recepito dal Comune di Gaggio Montano per conforme volontà delle parti rappresentate. La contrattazione -compreso l'accordo economico qui integrato ha validità a partire dal'01.01.2019.*

**Premessa**

L'obiettivo della contrattazione collettiva decentrata è quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e, nel rispetto dei distinti ruoli (Ente e Sindacati) e delle rispettive responsabilità, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.

La contrattazione decentrata integrativa deve regolare esclusivamente le materie alla stessa demandata.

Il contratto decentrato dell'Ente non può quindi contenere norme che siano contrarie o al di fuori dei vincoli risultanti dai CC.CC.NN.LL. o comportare oneri non previsti rispetto alle norme indicate negli stessi, pena la nullità delle stesse norme.

La contrattazione, nella parte economica, deve essere l'elemento di sprone per gli effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi. Non è infatti ravvisabile un mero miglioramento economico stabilito in capo a tutti i dipendenti, bensì deve essere configurato come una opportunità alla quale deve essere data attuazione in forma selettiva ponendo inizialmente tutti i dipendenti sullo stesso piano, ma avendo come obiettivo quello di premiare i più meritevoli.

I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata triennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, mentre, le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del Ccnl, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

**Sistema delle relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Le relazioni sindacali si svolgeranno altresì in conformità a quanto stabilito dal Titolo IV - Capo IV - del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 e dal CCNL 21/05/2018.

Il giorno 06/05/2019, alle ore 9,30, presso la sede comunale si è riunita la delegazione trattante per l'utilizzo del fondo di produttività relativo all'anno 2019.

**Sono Presenti**

**Per la parte pubblica:**

- a) D.ssa Piera Nasci - Segretario Generale dell'ente
- b) Rag. Loretta Palmieri - Responsabile servizi finanziari dell'ente
- c) D.ssa Lazzari Patrizia - Responsabile servizio Polizia Municipale
- d) Geom. Sonori Maurizio - Responsabile Area tecnica dell'ente

**Per la parte sindacale:**

- a) La R.S.U.
- Sig.ra Mazza Fiammetta



Sig. Valerio Vannucci

Sig. Messina Giuseppe

b) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

Sig. Curcio Vincenzo - Rappresentante CISL

Sig. Alessi Gaetano - Rappresentante CGIL

Richiamata la determinazione n.36 in data 12/02/2019 del Responsabile del Servizio personale, avente ad oggetto: Determinazione del fondo risorse decentrate e stabili e fondo lavoro straordinario anno 2019, che qui si intende integralmente richiamata e trascritta;

**Preso atto che dalla parte stabile del fondo vanno detratti, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, gli importi relativi all'erogazione dell'Indennità di Comparto e quelli relativi alla Progressione Economica Orizzontale.**

Considerato che per l'anno 2019 il fondo complessivo disponibile parte stabile ammonta a €, **77.989,27 di cui:**

a) Parte stabile :

b) Comparto €12.006,50

c) P.E.O. €43.127,11

**TOTALE al netto delle I.C. e PEO € 22.855,00**

La contrattazione dei vari istituti avviene nel rispetto degli importi sopra determinati.

*Si merita al fondo per il trattamento accessorio e stato acquisito il parere del revisore del conto in data 4.7.2018.*

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Il presente contratto si applica ai dipendenti titolari di P.O. limitatamente alle indennità e compensi previsti dalla norma e dalla contrattazione nazionale.

Il presente contratto ha ad oggetto l'adeguamento del vigente contratto collettivo decentrato integrativo in attuazione a quanto stabilito dall'art. 65, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.

#### **VIGENZA**

Gli effetti del presente contratto hanno valenza per l'anno 2019 conformemente a quanto concordato nell'accordo ponte siglato per l'anno 2018.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo e fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione normativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

#### **FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO**

Le risorse destinate all'incentivazione alle politiche di sviluppo del personale sono determinate annualmente secondo i criteri previsti dal CC.CC.NN.LL. vigenti.

Il fondo viene determinato annualmente attraverso determinazione del Responsabile del Settore Contabile, distinguendo le risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità, da quelle variabili, incrementabili e utilizzabili solo nell'anno di costituzione.

Le risorse variabili non possono essere utilizzate, in alcun modo, per finanziare istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e certezza.

#### **CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

Le risorse decentrate, nell'ambito del fondo di cui all'art.67 del CCNL 21/05/2018, sono destinate a:

1. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, numero personale addetto e categoria di inquadramento,



*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzioni di particolari responsabilità, maneggio valori.

2. Compensi per produttività individuale - l'erogazione della produttività individuale deve essere ispirata ai seguenti criteri: introduzione di un reale sistema meritocratico destinato ad erogare valori effettivamente differenziati e collegati alla performance organizzativa e individuale, nel rispetto dei sistemi di valutazione adottati dall'Ente secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

3. Progressioni economiche orizzontali (PEO)

4. Indennità di comparto - a detto istituto sono destinate le risorse necessaria (che gravano sul fondo per espressa previsione del CCNL) ad assicurare l'erogazione di tale trattamento in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.

5. Posizioni organizzative - a detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di P.O., nel rispetto dell'istituzione e graduazione effettuata dall'organo dell'Ente competente in materia.

### **RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'**

L'attribuzione al personale della produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi erogati.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

La quota del fondo destinata alla produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione vigente; Il premio viene collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, differenziata per categoria di appartenenza. Il compenso in esame viene erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata al periodo effettivamente lavorato ai dipendenti che abbiano reso una prestazione lavorativa.

Ai sensi della vigente normativa, una quota pari al 30% della media dei compensi produttività viene destinata al 30% (arrotondato all'unità inferiore) del personale che ha ottenuto la migliore valutazione.

### **INDENNITA'**

Le parti danno atto che, come noto, le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa, come ad esempio: turno, disagio, pronta disponibilità, maneggio valori, servizio esterno, ecc. sono erogate soltanto in presenza di effettiva prestazione svolta come più volte ribadito dalle norme contrattuali vigenti in materia.

L'effettiva erogazione delle varie indennità collegata alla effettiva presenza in servizio, comunque, deve essere effettuata attraverso una continua verifica delle condizioni che legittimano la percezione delle stesse; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa comunicazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità in questione.

### **Indennità per condizioni di lavoro disagiate e rischiose**

Il ridotto organico del personale operaio non consente la gestione della reperibilità contrattuale. Viene introdotta la previsione di un compenso per le particolari condizioni di lavoro come previsto dall'art.70 bis del contratto collettivo nazionale e dall'art.11 della parte normativa del CCDL di cui il presente atto costituisce integrazione. Si riconosce il diritto alla indennità per condizioni disagiate e rischiose a n. 7 figure di operai per €3/giornaliere da calcolarsi per le giornate di effettiva presenza in servizio.

Il servizio riguarda le attività specifiche delle figure di cat. B destinate ai servizi manutentivi esterni.

Viene altresì destinata una indennità di € 3/giorno per la disponibilità telefonica ( reperibilità telefonica ) quantificata per 365 giorni/anno per 1 unità sempre attiva con interscambio fra 4 figure. Il conteggio della spesa complessiva è calcolato su n.3 figure escludendo il periodo di reperibilità



telefonica del responsabile di settore. La liquidazione sarà quantificata a consuntivo dal Responsabile del Settore tecnico.

#### **Specifiche responsabilità**

Viene previsto uno specifico compenso annuo lordo, finalizzato a compensare, ai sensi dell'art.70 quinquies del contratto nazionale:

Responsabilità di Stato Civile, anagrafe ed elettorale €.350,00

Responsabilità economo €.1.000,00

#### **INDENNITA' MANEGGIO VALORI**

Ad integrazione ed in parziale deroga a quanto già disciplinato nell'art. 11 lett. C) della parte normativa del presente contratto decentrato si concorda di riconoscere agli addetti ai servizi demografici e agli agenti di P.M. per l'effettivo maneggio valori una indennità giornaliera rapportata alle somme gestite ( €.1 fino ad €3.000- €1,50 da €3.001 ad €6.000 - €2 oltre €6.001),. La quantificazione dell'indennità spettante verrà effettuata a consuntivo con corresponsione annuale.

#### **INDENNITA' PER SERVIZI ESTERNI DI VIGILANZA POLIZIA MUNICIPALE**

Viene riconosciuta al personale in servizio della Polizia Municipale una indennità per i servizi esterni quantificata in €. 4 giornalieri commisurati alle giornate di effettivo servizio esterno . La quantificazione complessiva per l'anno 2019 è prevista in €. 1.400,00 con riferimento a n.2 operatori.

Nei confronti degli operatori della P.M. le parti convengono di destinare una quota dei proventi delle sanzioni al cds per la previdenza integrativa ai sensi dell'art.208 regolamento di esecuzione del cds. per un importo individuale di €.700,00.

#### **Specifiche disposizioni di legge**

L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 67 co.3 lett.c CCNL 21/05/2018 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 68 co.2 lett.g) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. Di conseguenza, le specifiche disposizioni di legge cui fare riferimento per l'applicazione del presente istituto sono quelle di seguito riportate:

a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs.50/2016 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese tecniche );

**Regolamento recante "disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del dlgs. n. 50/2016"**

L'ente dispone di regolamento per l'applicazione della incentivazione. Ai sensi di quanto disposto dal regolamento e di quanto già contenuto negli accordi decentrati per le precedenti annualità si dispone che un quota pari ad €.**2.925,02** del fondo viene destinata alla remunerazione delle funzioni tecniche incentivate e maturate antecedentemente all'anno 2018 data l'operatività del limite del salario accessorio.

b) le risorse destinate a maggior gettito accertato e riscosso IMU-TARI ( art.1 co.1901 L.145/2018) da attribuirsi sulla base di apposito regolamento da adottarsi da parte competente organo;



*[Handwritten signatures and initials]*

c) le risorse aggiuntive che in ipotesi possano ancora essere rimosse a seguito di accertamenti ICI notificati in anni pregressi. La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) è prevista dal vigente regolamento comunale e dalle modifiche regolamentari approvate in seguito all'entrata in vigore delle norme finanziarie nazionali che saranno emanate in attuazione del federalismo fiscale.

e) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, da attribuirsi secondo quanto meglio specificato all'art.27 della parte normativa del presente CCDL.

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, sono considerate economie di bilancio.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

**FONDO PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI DI LAVORO STRAORDINARIO**  
Il fondo per l'anno 2019 è quantificato (come da determinazione n.36 in data 12/02/2019) in €.7.205,72 da distribuirsi sulla base delle effettive prestazioni rese da ogni singolo dipendente. L'eventuale economia di spesa andrà ad alimentare le risorse variabili del fondo dell'anno successivo e sarà distribuita fra tutti i dipendenti.

#### PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le parti concordano che nell'anno 2019 verrà elaborato uno studio teso ad una corretta regolamentazione dell'istituto secondo le valutazioni da operarsi nel rispetto dei criteri che si approvano con la parte normativa del presente CCDL. Per l'anno 2019 si opererà a consuntivo una valutazione delle risorse che potranno residuare a seguito della applicazione degli istituti disciplinati con il presente accordo per applicare 1 o più progressioni con l'impiego di una somma minima di €.1500,00.

Le eventuali ulteriori economie confluiranno nella quota di produttività.

#### BUONI PASTO

Nel rispetto di quanto previsto all'art.25 parte normativa del presente CCDL si concorda che ai dipendenti aventi diritto vengono assegnati buoni pasto del valore singolo a carico dell'ente di €.5,29 al netto di ogni tassazione.

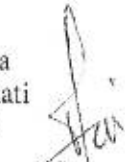
#### INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel presente CCDL, si effettuerà tempestivamente un incontro, al massimo entro 10 gg. dall'insorgere della controversia.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente CCDL.

#### NORMA TRANSITORIA

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 01/01/2019. Gli accordi decentrati, relativi a materie diverse da quelle disciplinate nel presente accordo ma comprese tra quelle previste nel paragrafo dedicato alle **MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA**, mantengono la loro validità fino all'adozione di nuovi accordi decentrati.



**RIEPILOGO PREVISIONE RIPARTO DEL FONDO - ANNO 2019**

**ISTITUTI IMPORTI**

Indennità di comparto	€ 12.006,50
Progressioni orizzontali consolidate	€ 43.127,11
Maggiorazione oraria	€ 2.000,00
Turnazione	€ 5.250,00
Indennità di particolari condizioni di lavoro	€ 7.515,00
Indennità per servizio esterno P.M.	€ 1.400,00
Fondo previdenza integrativa P.M. non a carico del fondo	
Indennità specifiche responsabilità	€ 1.350,00

**Totale € 72.348,00**

A seguito di autorizzazione alla sottoscrizione del presente accordo deliberata dalla Giunta Comunale con atto n. 59 in data 4.7.2019

*Piera Dato*

*Potenza*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*Vincenzo Lera FPCCSL*

*[Signature]*

*[Signature]*



<b>RISORSE STABILI 2019</b>	<b>€ 77.989,27</b>	<b>Determina n. 36 del 12/02/2019</b>
<b>UTILIZZI PREVISTI</b>		
FONDO PROGRESSIONI	-€ 43.127,11	
FONDO COMPARTO	-€ 12.006,50	
RESIDUO	€ 22.855,66	
<b>DA CONTRATTARE</b>		
INDENNITA' TURNO art. 23 ccnl 21/05/18	-€ 5.200,00	
IND. CONDIZIONI LAVORO art. 70 bis ccnl 21/05/18		
	-€ 850,00	disagio telefono
	-€ 5.250,00	EX rischio canoni
	-€ 1.420,00	EX maneggio valori
INDENNITA' SERV. ESTERNO art. 56 quinquies ccnl 21/05/19	-€ 1.400,00	
PARTICOLARE RESP. ECONOMO art. 70 quinquies ccnl 21/05/18	-€ 1.000,00	
RESP. Elettorale/stato civile - art. 70 quinquies ccnl 21/05/19	-€ 350,00	art. 70 quinquies c.2
MAGGIORAZIONE ART. 24 ccnl 14/09/2000	-€ 2.000,00	
NUOVE PROGRESSIONI	-€ 1.500,00	
ECONOMIE	€ 3.885,66	risorse da distribuire come performance individ.
<b>RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>		
	<b>€ 18.357,14</b>	<b>Determina n. 72 del 25/03/2019</b>
<b>UTILIZZI PREVISTI</b>		
SPESE TECNICHE PRE 2018	-€ 2.925,02	al netto oneri riflessi
INCENTIVI ICI	-€ 200,00	al netto oneri riflessi
PERFORMANCE		da definire con atto GM
1,2% M.S. 1997		da definire con atto GM
<b>RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		
RISPARMIO STRAORDINARIO 2018	€ 2.741,18	risorse da distribuire come performance individ. importo al netto degli oneri, variabile in aumento o in diminuzione a seconda dei quadri economici definitivi delle opere che verranno realizzate - D.Lgs 50/2016 art. 113 - come da regolamento -
INCENTIVI TECNICI 2019	€ 17.103,00	il regolamento dovrà definire la quota parte da destinarsi al potenziamento degli uffici e la quota parte da destinarsi a trattamento accessorio - Legge 145/2018, c. 1091 -
INCENTIVI RECUPERO IMU-TARI	€ 6.000,00	
VINCOLO 50% VARIABILI (soggette al limite più risparmio straordinario)	€ 10.549,16	da destinarsi a perf. individuale, collettiva, condizioni lavoro, turno, etc. art. 66 comma 3
	DI CUI	
VINCOLO 30% VARIABILI (soggette al limite più risparmio straordinario)	€ 6.329,50	DA DESTINARSI A PERFORMANCE INDIVIDUALE art. 68 comma 3
RISORSE DA DISTRIBUIRE COME PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 6.626,84	In sede di distribuzione al 30% dei dipendenti va riconosciuta una quota maggiorata del 30% rispetto alla media ( nel 2019 anche risorse accantonate sul fondo 2018 di € 2.844,05 )
IMPORTO MINIMO DA DESTINARSI A PERFORMANCE INDIVIDUALE art. 68 comma 3	€ 6.329,50	
	€ 297,34	positivo rispettato / negativo non rispettato *
* Nell'ipotesi sia computabile a tale fine l'utilizzo del risparmio delle risorse stabili		
DA BILANCIO VENGONO STANZIATI ANCHE € 2.800 PER LA PREVIDENZA INTEGRATIVA DELLA POLIZIA MUNICIPALE ED € 5.000 PER BUONI PASTO DAL VALORE UNITARIO DI € 5,29 (QUOTE NON IMPUTATE AL FONDO RISORSE DECENTRATE DI CUI SOPRA)		

*Prm*  
*H*

*mf.*

*Co*

*P*

*Alcanti*

*Alcanti*

*Fain*

*Hambler*









**PREINTESA**  
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale 2019/2021**  
**Testo del 25.01.2019**

**Titolo I – Disposizioni generali**

**Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) si inserisce all'interno dell'attuale contesto normativo e contrattuale e, pertanto, va interpretato in modo coordinato, prendendo quale punto di riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni previste dalle norme di legge in vigore, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultino compatibili e/o richiamate da fonti legislative o regolamentari.

Il presente CCDI riconosce e recepisce un sistema basato sui criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e di gruppo, nel rispetto degli ambiti lasciati alla contrattazione integrativa, così come previsto dagli artt. 5 e 40 del Decreto Legislativo 165/2001 nel testo vigente.

**Art. 2 – Ambito di applicazione, decorrenza, durata**

Il presente CCDI, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dei comuni di Vergato, Lizzano in Belvedere, Castiglione dei Pepoli, Camugnano, Castel D'Aiano, Castel di Casio, Gaggio Montano, Marzabotto, Monzuno, Grizzana Morandi, San Benedetto Val di Sambro e dell'Unione dei comuni dell'Appennino Bolognese con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso il personale comandato o distaccato, a tempo pieno o parziale e somministrato.

Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1° gennaio del 2019 e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI.

In caso di sopravvenuta norma che modifichi alcuni degli istituti disciplinati dal presente contratto, la Parte interessata attiverà la procedura Art.5 CCNL 2016/18.

Con la sottoscrizione del presente contratto cessa l'efficacia di quelli precedenti disciplinanti la materia.

**Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante apposito incontro fra le parti firmatarie.

**Art. 4 – Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è quello definito dal CCNL (partecipazione, articolata in informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione; contrattazione integrativa) in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo le parti convengono quanto segue:

a) **Contrattazione:** vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;



- b) Convocazione della delegazione: le parti si impegnano a garantire la convocazione tempestiva della delegazione ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta, si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendatizzazione degli incontri;
- c) **Ordine del giorno:** per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
- d) **Argomenti rinviati:** qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, le parti, alla fine della riunione, concorderanno la data dell'incontro successivo;
- e) **Redazione verbale della riunione:** di ogni riunione potrà essere redatto, su richiesta di una delle parti, un verbale al fine di riassumere gli argomenti oggetto della discussione e le relative posizioni. La parte richiedente si impegna alla sua redazione.

Gli accordi relativi a materie oggetto di contrattazione, così come tutte le altre tipologie, saranno pubblicati nella apposita sezione "Amministrazione trasparente - contrattazione integrativa" del sito internet dell'Ente.

In funzione della specificità del territorio montano le parti concordano di prevedere momenti di analisi congiunta sull'andamento dei servizi associati e dei relativi standard quali-quantitativi a livello territoriale, anche in funzione delle esigenze degli utenti e dei cittadini.

#### Art. 5 - Interpretazione autentica

Le Parti danno atto che le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata Contratti Collettivi Decentrati Integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza di cui sopra le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419 secondo comma del Codice Civile.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica chiarisce la clausola controversa.

#### TITOLO II - Prerogative sindacali

##### Art. 6- Diritto di Assemblea, informazione, pubblicità e affissione

I componenti della R.S.U. 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, in conformità alle leggi sulla stampa e senza preventiva autorizzazione. 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.

L'Ente, preso atto della vastità del territorio e della composizione della Rsu s'impegna a favorire la circolazione delle informazioni tramite la predisposizione di strumenti tecnologici (es. casella mail dedicata e bacheca elettronica sul sito dell'Unione) oltre a mettere a disposizione strumenti più tradizionali nelle sedi di lavoro delle Rsu.

L'Amministrazione metterà a disposizione, su richiesta della Rsu, materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

Fermo quanto previsto dalla normativa vigente, si specifica quanto segue:

1. È possibile la convocazione di assemblee da parte delle OO.SS. firmatarie del CCNL, in locali collocati anche al di fuori della sede di lavoro di appartenenza, e/o della provincia di riferimento. Sono

*[Handwritten signatures and initials]*

riconosciti quale orario di assemblea, i tempi di percorrenza necessari, al fine del raggiungimento della sede indicata.

2. È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali in modalità di "video-conferenza", tra sedi afferenti alla stessa Amministrazione, ma che si trovano collocate in località diverse. In tal caso sarà cura dell'Amministrazione mettere a disposizione apparecchiature e strumenti tecnologici in suo possesso atti a tal fine. Si prevede comunque la possibilità dell'O.S che ha provveduto ad indire l'assemblea con le modalità di cui sopra, di poter utilizzare propri strumenti tecnologici, o di integrare quelli messi a disposizione da parte dell'Amministrazione, in accordo con la stessa.

3. È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali, sempre secondo la modalità di cui sopra, su comunicazione di una O.S firmataria del CCNL, anche nel caso in cui l'Amministrazione non ricentrasse nella casistica prevista al comma 2. In tal caso, se l'Amministrazione non fosse dotata di strumenti tecnologici idonei, l'O.S potrà utilizzare i propri.

### **Titolo III – Trattamento economico del personale**

#### **Capo I – Risorse e premialità**

##### **Art. 7 – Quantificazione delle risorse**

L'Amministrazione Comunale determina annualmente le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, suddiviso fra le risorse decentrate stabili consolidate (ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018, co. 1 e 2) e le risorse variabili di anno in anno (ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018, co. 1 e 2).

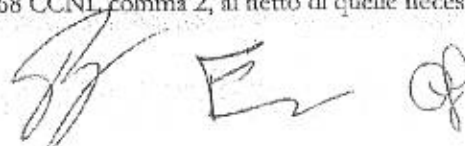
Il fondo è liquidato annualmente sulla base dei contenuti del presente accordo, fino a concorrenza delle somme erogate nell'esercizio precedente. Per quanto non previsto le parti negozieranno annualmente i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo ai sensi dell'art. 8 co. 1 CCNL. Nel rispetto di quanto sopra, ove sussista nel bilancio dell'Ente la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili, di cui al art.67 comma 3.

Ai sensi dell'art. 16 co. 4 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. I predetti Piani dovranno prevedere la ripartizione delle economie, nella misura massima del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% è destinato a remunerare la performance organizzativa e quella individuale (ex art. 19 del Decreto Legislativo 150/2009).

L'Amministrazione Comunale si impegna ad informare tempestivamente i soggetti sindacali circa i piani di razionalizzazione e riqualificazione che intende adottare.

##### **Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 e i residui non integralmente utilizzati negli anni precedenti sono rese disponibili annualmente per gli utilizzi di cui all'art. 68 CCNL comma 2, al netto di quelle necessarie per corrispondere:



- Progressioni economiche orizzontali: il riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL è finanziato con le risorse decentrate nella misura e con i limiti previsti dalla vigente legislazione;
- Indennità di comparto: al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente;
- Incremento indennità personale educativo degli asili nido (art. 31 co. 7 secondo periodo CCNL 14.09.2000 e art. 6 CCNL 05.10.2001);
- indennità personale ex VIII qualifica funzionale non titolare di APO

Nell'ambito delle predette risorse la parte prevalente di quelle alimentate annualmente con importi variabili (art. 67 co. 3 CCNL) deve essere destinato ai seguenti utilizzi:

- a) ai premi correlati alla performance organizzativa;
- b) ai premi correlati alla performance individuale, nella misura pari almeno al 30%;
- c) alle indennità per condizioni di lavoro;
- d) alle indennità di turno e all'indennità di reperibilità, nonché ai compensi di cui all'art. 24; comma 1, del CCNL 14/09/2000;
- e) alle indennità per specifiche responsabilità;
- f) all'indennità di funzione di cui all'art. 56 series.

In sede di destinazione delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua nella parte stabile dopo il finanziamento degli istituti contrattuali di competenza, è destinata alla performance individuale e organizzativa.

## Capo II – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità

### Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)

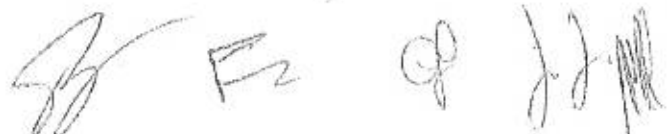
L'indennità per specifiche responsabilità viene riconosciuta per *compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, per un importo massimo di € 3.000,00 annui.*

Nel presente accordo sono definite:

- A. le fattispecie di responsabilità cui collegare l'attribuzione dell'istituto economico accessorio;
- B. i criteri di riconoscimento ed attribuzione dello stesso;
- C. i valori di erogazione, laddove non già prescritti dall'ordinamento contrattuale nazionale;
- D. le procedure per l'individuazione e corrispondenza dei compensi al titolo che ci occupa.

Valori annui: min. 100,00 €; max 3.000,00 €

sono graduati in funzione di quanto segue:



Descrizione della specifica responsabilità	IMPORTO ANNUO
Responsabilità procedimentale e gestionale di ufficio o di servizio in supplenza, con potere di svolgere attività istruttoria e di adottare atti verso l'esterno privi di natura provvedimentoale	Fino a euro 1.200,00
Responsabilità specifica di procedimenti amministrativi o di attività rilevanti verso l'esterno (graduabile in funzione del numero di deleghe, della complessità dell'iter procedimentale, del valore economico del procedimento gestito, etc...)	Fino a euro 2.000,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinamento di attività e dipendenti;</li> <li>• Conduzione e coordinamento di costanti e complesse relazioni con il pubblico;</li> </ul>	Fino a euro 1.500,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;</li> <li>• Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via);</li> </ul>	Fino a euro 2.000,00
Responsabilità procedimentale e gestionale di ufficio o di servizio in supplenza, con potere di adottare atti che impegnino l'amministrazione verso l'esterno	Fino a euro 3.000,00
In caso di ricorrenza di due o più delle fattispecie sopra indicate non riconducibili ad un medesimo contesto operativo funzionale	Da euro 1.000,00 fino a euro 3.000,00

BT

Rov  
s

Am

*[Handwritten signatures and initials]*

Il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time tenendo presente anche le ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti/responsabili, tuttavia, valutano e ne danno comunicazione alla Rsu, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

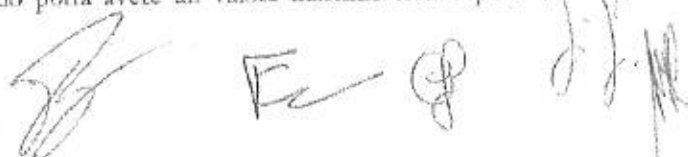
Per l'attribuzione dell'indennità ciascun Responsabile provvede annualmente in sede di conferenza dei Responsabili a formulare la proposta sulla base dello schema di cui sopra. Tale proposta è valutata dal Direttore/Segretario dell'Ente di concerto con l'Organismo di Valutazione e il Responsabile del Personale, anche al fine di omogeneizzare ed uniformare le proposte in funzione delle responsabilità che si intende conferire e quindi sottoposta a confronto con l'amministrazione di appartenenza, anche ai fini delle valutazioni relative alle risorse di cui all'art. 67 co. 3. L'esito di tale confronto organizzativo è restituito ai singoli responsabili e formalizzato con l'indicazione della responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità, e la specificazione delle funzioni, dei compiti particolari e degli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio personale, al Segretario e alle rappresentanze sindacali. Analoga comunicazione dovrà essere trasmessa in caso di revoca dell'affidamento.

In fase di prima applicazione tale proposta è sottoposta alle parti sindacali nell'ambito della negoziazione per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse.

Con le medesime modalità di cui sopra si provvede per le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018 per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, nonché di Responsabile dei tributi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli Uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Per quest'ultima indennità l'importo annuo lordo potrà avere un valore massimo non superiore a 350,00 euro.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.



Capo III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche indennità

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21/05/2018)

L'indennità per condizioni di lavoro è volta a remunerare lo svolgimento di attività:

a) *disagiate*

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. A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in *front-office*.

b) *esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute*

A titolo esemplificativo e non esaustivo per l'identificazione del rischio si richiama quanto previsto dal DVR.

Il rischio si configura come una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'indennità è corrisposta per le seguenti attività ritenute pericolose o dannose per la salute:

- utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- attività di preparazione dei cibi e gestione del centro cottura comunale;
- attività di gestione delle emergenze in caso di allerta meteo.

c) *implicanti il maneggio valori*. L'indennità compete al personale individuato con atto formale quale agente contabile e adibito 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). Per quanto riguarda il maneggio valori si individuano i seguenti criteri per valutare l'incidenza sulla attività svolta:

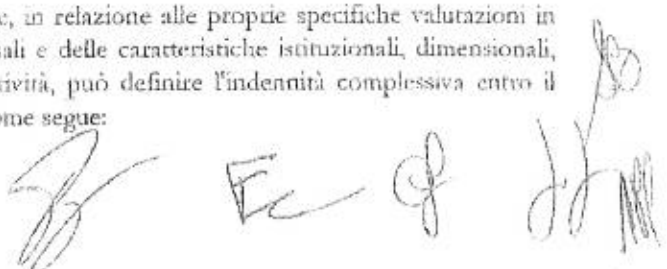
- maneggio di valori oltre a 6.000,00 euro;
- maneggio di valori dai 3.000,00 ai 6.000,00 euro;
- maneggio di valori fino ai 3.000,00 euro;

Le parti concordano nel ritenere di superare eventuali situazioni di agenti contabili di fatto.

Ai fini dell'applicazione dell'indennità ciascun Ente, in relazione alle proprie specifiche valutazioni in ordine all'effettiva incidenza di ciascuna delle causali e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali e degli specifici settori di attività, può definire l'indennità complessiva entro il valore massimo giornaliero di 10,00 €, composto come segue:

disagio: da 1-3 €;

rischio: da 1-5 €;



maneggio valori da 1-2 €;

Si stabilisce che la presente indennità di condizioni di lavoro è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

#### Art. 12 - Indennità di turno

L'indennità di turno viene riconosciuta quando le prestazioni lavorative vengono prestate con le seguenti modalità:

distribuzione equilibrata e avvicinata fra i diversi lavoratori interessati dei turni di lavoro effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno  
i turni devono riguardare servizi che prevedono, senza interruzione, un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni non può essere superiore a 10 nel mese.

Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso fra le 22 e le 06 del mattino. Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

L'indennità viene riconosciuta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e viene liquidata nella prima mensilità utile, sulla base della verifica delle attestazioni fornite dal competente Responsabile.

I servizi organizzati in turno vengono individuati, ad ogni inizio di anno, dal competente Dirigente/Responsabile e comunicati al Servizio Personale e viene data comunicazione alla Rsu, con la specificazione dei dipendenti turnisti e dei turni di lavoro assegnati.

In applicazione all'art. 22, comma 1, del CCNL 1° aprile 1999 al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del CCDI, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi. L'organizzazione del personale su base settimanale non dovrà in alcun modo prevedere fin dall'origine la possibilità di maturare ore di straordinario. Qualora ciò non fosse possibile, la riduzione in oggetto non potrà più avere applicazione.

In caso di interruzione del regime orario articolato su turni (es.: mese di agosto per alcuni servizi) la predetta riduzione sarà sospesa.

#### Art. 13 - Indennità di reperibilità

L'Amministrazione definisce i servizi per i quali viene istituita la reperibilità e ne dà informazione alla Rsu. In relazione al servizio ciascuna Amministrazione valuta la possibilità di elevare il limite di n.6 turni di reperibilità previsti dal comma 3 dell'art.24 del CCNL 21/05/2018 nonché la misura dell'indennità prevista dal comma 1 dello stesso art.24, fino a un massimo di Euro 13,00. L'indennità è liquidata, successivamente alla verifica delle attestazioni fornite dal competente Responsabile, nella prima mensilità utile.

Capo IV - Personale polizia locale



**Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3 bis, del D.L. 50/2017, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14/09/2000.

Rientrano in tali attività i servizi tesi in occasione di manifestazioni private, riprese cinematografiche, trasporti eccezionali, operazioni di trasloco o manutenzione immobili, interventi su beni privati, operazioni di taglio bosco, iniziative commerciali ed industriali, che comportano straordinaria affluenza e che hanno natura essenzialmente privatistica. Sono escluse le manifestazioni di prevalente o esclusivo interesse pubblico, quali quelle organizzate o promosse da Enti pubblici, quelle organizzate da partiti politici o organizzazioni sindacali, quelle di carattere religioso o culturale.

Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quello della prestazione lavorativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 01/04/1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14/09/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei presenti compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività e delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate da ciascun ente in materia, salvaguardando l'ordinaria organizzazione del lavoro e il principio di rotazione tra i lavoratori.

**Art. 15 - Indennità di servizio esterno**

Al personale che rende la prestazione lavorativa giornaliera ordinaria in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera che sarà definita da ciascun Ente entro i valori previsti dal CCNL, eventualmente differenziando tra servizi diurni, serali, notturni e festivi.

Per servizi esterni si intendono i servizi che prevedono lo svolgimento dei 2/3 della prestazione lavorativa dovuta dal personale all'esterno. Nel caso di prestazioni eccedenti l'orario ordinario il computo prenderà a riferimento la prestazione effettivamente resa.

Nei servizi gestiti in forma associata l'indennità viene definita in maniera uniforme per tutti i lavoratori. L'indennità è erogata per le giornate di effettivo svolgimento del servizio e non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

**Art. 16 - Indennità di funzione**

L'indennità di funzione può essere erogata al personale inquadrato nella categoria C e D non titolare di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'istituto può essere applicato solo nei casi di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, che dovranno essere diverse da quelle insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.

Le posizioni di lavoro cui riconoscere tale indennità devono comportare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura di appartenenza, in particolare il coordinamento e responsabilità di servizi non coperti da posizione organizzativa, il coordinamento di personale, funzioni di autonomia particolari, elevata specializzazione o coordinamento di progetti strategici. L'indennità può avere un valore massimo di euro 3.000,00 per le categorie C e D.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri:

- grado di autonomia e responsabilità assegnate
- rilevanza strategica (interna e/o esterna) delle attività assegnate.
- numero e complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti amministrativi assegnati
- numero di personale coordinato

Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno e pari time.

L'indennità non è correlata in maniera automatica alle assenze, tuttavia in caso di assenze prolungate e rilevanti che, indipendentemente dal motivo, potrebbero non aver consentito l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità e continuità, le parti si riuniranno per decidere una eventuale modifica nell'erogazione delle indennità.

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

La proposta dell'attribuzione di tale indennità a particolari figure e il relativo importo sono presentati da ciascun Dirigente/Responsabile, che ne dà comunicazione alla Rsu, nell'ambito della Conferenza di Direzione, che svolge funzione di coordinamento al fine di garantire l'uniforme applicazione di tale istituto nell'ambito della medesima procedura dell'art.9.

Tale attribuzione deve essere assegnata con atto formale nel quale dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti richiesti, nonché l'importo annuale dell'indennità riconosciuta.

L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato.

Copia dei provvedimenti viene trasmessa al Servizio Personale e verrà data informazione nel merito ai soggetti sindacali.

La stessa procedura deve essere seguita in caso di revoca dell'affidamento.

L'indennità per particolari responsabilità non può essere mai attribuita in assenza di atto formale e/o a consuntivo e/o con effetto retroattivo. La liquidazione dell'indennità avviene di norma su base mensile.

#### Art. 17 - proventi violazioni codice della strada

A favore del personale sono destinati i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 in coerenza con le previsioni legislative, secondo le seguenti finalità:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sizio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

#### Capo V - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alla performance collettiva e individuale

##### Art. 18 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale - Criteri, schede di valutazione e personale a tempo determinato

L'erogazione delle risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatici dell'Ente (Bilancio annuale, PEG, Piano degli investimenti).

*[Handwritten signatures and initials]*

L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale (sistema della performance) di ciascun Ente.

Nell'ambito di tali sistemi i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono correlati agli obiettivi annualmente definiti con atti ad hoc per l'attuazione degli obiettivi generali, riportati negli strumenti programmatici dell'Ente ed in particolare nel PEG, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento dell'attività ordinaria e progettuale legati all'introduzione di innovazioni, ed inoltre alla valutazione dei comportamenti organizzativi del personale (indicatori delle attività).

La valutazione del personale che ha svolto in misura frazionata la prestazione lavorativa (part-time, tempi determinati, cessazioni in corso d'anno, ecc.) dovrà essere congruente con l'estensione delle prestazioni rese. Per attivare la procedura di valutazione e la conseguente erogazione del trattamento economico di produttività è comunque richiesta una prestazione lavorativa, frazionata in massimo due periodi, superiore a mesi 3.

Le parti si prefiggono l'obiettivo di uniformare i sistemi di valutazione entro e non oltre il 31/12/2019, sulla base dei seguenti principi condivisi.

I sistemi di misurazione e valutazione della performance dovranno prevedere la corrispondenza dei compensi al personale in misura diretta e proporzionale alla valutazione conseguita. La valutazione dovrà avvenire utilizzando, per ciascun dipendente, una scheda di riferimento flessibile composta da diversi items (ambiti di valutazione) suddivisi in aree di intervento. Il Responsabile del servizio dovrà predefinire almeno 5 items tra quelli proposti ritenuti rilevanti in relazione al servizio, a questi dovrà associare un peso relativo la cui somma sia pari a 100, quindi per ogni item assegnerà una valutazione da zero a dieci, così che ogni dipendente avrà una valutazione annuale compresa tra zero e cento. Il responsabile potrà inoltre integrare la scheda con un ulteriore item - qualora intenda valutare caratteristiche non altrimenti presenti. La scheda di valutazione si configura quindi come uno strumento aperto - facilmente modificabile e integrabile - finalizzato a consentire la valutazione di posizioni lavorative anche con caratteristiche e specificità molto diverse che mai si concilierebbero con uno strumento che rigidamente defluisca quali aspetti della prestazione lavorativa porre sotto attenzione. Al fine di garantire l'adeguatezza e l'uniforme applicazione del sistema dovranno essere previsti momenti di raccordo con il Segretario dell'Ente e l'Organismo di Valutazione.

Il Responsabile dovrà comunicare ed illustrare preventivamente ad inizio anno ai propri collaboratori le schede di valutazione e svolgere attività di monitoraggio in corso di esercizio e attivare eventuali interventi correttivi. Al termine consegnerà la valutazione effettuata singolarmente a ciascun lavoratore, in un incontro informativo. La valutazione dei Responsabili terrà conto anche della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (art. 9 d.lgs. 150/2009).

La scheda di valutazione viene allegata al presente CCDI.

#### Art. 19 - Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota di maggiorazione è riconosciuta ad una quota massima di personale identificata presso ciascun Ente.

#### Capo VII - Progressione economica orizzontale

##### Art. 20- Progressioni orizzontali (art. 16 CCNL 21/05/2018)

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente, le progressioni economiche sono attribuite, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, eventualmente ripartite anche per categoria, in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, alle competenze professionali acquisite e all'esperienza maturata.

I requisiti per l'accesso alla selezione, eventualmente modificabili presso ciascun Ente in funzione di situazioni localmente definite, sono i seguenti:

- a) permanenza minima di 3 anni nella categoria economica al 31 dicembre dell'anno precedente quello della selezione;
- b) anzianità di servizio presso l'Ente di almeno 2 anni al 31 dicembre dell'anno precedente quello della selezione. Nel caso di conferimento o delega della funzione l'anzianità è calcolata sui due Enti;
- c) media aritmetica delle valutazioni della performance conseguite nel triennio precedente l'anno cui si riferisce la selezione, non inferiore all' 70% della valutazione massima conseguibile.

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica verrà redatta una graduatoria, che potrà essere suddivisa per categoria, costituita sommando:

- a) la media delle valutazioni della performance dell'ultimo triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (base 100 punti);
- b) l'eventuale integrazione della valutazione per competenze professionali acquisite e/o esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (5 punti + 5 punti = max 10) di cui al punto seguente.

Le progressioni sono assegnate, ordinarmente con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento, fino all'occorrenza delle risorse ad esse destinate, attraverso un atto del Servizio Personale da trasmettere ai dipendenti interessati e alle RSU.

Per l'eventuale integrazione della valutazione per competenze professionali acquisite e/o esperienza maturata il Responsabile di riferimento provvede, nel caso ricorrano le situazioni sotto indicate, a inoltrare al Segretario/Direttore una breve relazione che descriva, per il dipendente, il percorso professionale svolto nel triennio di riferimento, la formazione e l'addestramento svolti, le competenze stabilmente acquisite, i riflessi organizzativi conseguenti in termini di operatività ed autonomia ed ogni altra considerazione utile al fine di fornire un quadro completo della situazione che si intende valorizzare.

La relazione, presentata entro il 31 gennaio di ciascun anno a valere per la prima progressione utile debitamente protocollata, sarà redatta per singolo dipendente e dovrà contenere una proposta di punteggio (da 1 a 10). Le segnalazioni non possono riguardare attività, compiti o competenze ordinarmente assegnati, attribuibili o necessari in relazione al profilo di inquadramento del dipendente ed alle mansioni assegnate, ma devono in ogni caso fare emergere e riscontrare l'acquisizione di una professionalità più ampia e strutturata.

Il Segretario/Direttore acquisite le relazioni, con il supporto dell'OIV provvede a verificarne la congruità e a compararne i contenuti. L'elenco finale dei dipendenti e dei punti assegnati viene trasmesso al Servizio Personale, alle RSU e ai Responsabili, entro il 28 febbraio di ciascun anno.

In fase di prima applicazione il termine per la presentazione delle relazioni è fissato entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del CCDI ed il termine per la successiva trasmissione è fissato nei 30 giorni successivi.

#### Titolo IV - Disposizioni diverse

##### Art. 21 - 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.

*[Handwritten signatures and initials: "Am", "Pao", "B", "E", "P", "M"]*

#### Art. 22 - Telelavoro e lavoro agile

L'Amministrazione si impegna a valutare le possibilità di attivare progetti di telelavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 1 del CCNL 14/09/2000, e di "lavoro agile", secondo quanto previsto dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, volti ad assicurare:

- a) alla Pubblica Amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
- b) al lavoratore di 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.

Il Comitato Unico di Garanzia può proporre all'Amministrazione l'attivazione di progetti di telelavoro e di "lavoro agile", allo scopo di promuovere le politiche di conciliazione vita privata/lavoro e la diffusione della cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente. Analogamente dovrà essere consultato nel caso di modifiche o integrazioni di progetti già in essere.

#### Art. 23 - Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro

L'Amministrazione 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) ed in particolare all'elaborazione del documento che valuti tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori con il reale coinvolgimento degli RLS.

Pertanto l'Amministrazione si impegna a programmare, promuovere e controllare tutti gli interventi necessari per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

#### Art. 24 - Banca delle ore

Gli Enti, in base a quanto previsto dall'art.38/bis ccnl 14/09/2000, possono, in base a valutazioni di esigenze organizzative, istituire la Banca delle ore al fine di mettere i lavoratori, su base volontaria, in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario con un conto individuale per ciascuno di essi. In fase di contrattazione decentrata viene stabilito il limite massimo individuale delle ore che posso confluire nella banca delle ore e le modalità e tempistiche di erogazione.

#### Art. 25 - Servizio Mensa o buoni pasto

Al personale che svolge una parte o l'intera prestazione lavorativa presso un altro ente, in comando o in convenzione, si applica la disciplina vigente nell'ente utilizzatore, alla ricorrenza delle condizioni di cui all'art. 45, comma 2 CCNL 01.04.1989.

#### Art. 26 - Welfare integrativo

L'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese, per il tramite dell'Istituzione dei Servizi Sociali Educativi e Culturali, valuta, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, la possibilità di prevedere tariffe particolari per i dipendenti dei Comuni aderenti e dell'Unione stessa per la partecipazione alle attività e iniziative ricreative e culturali dalla stessa organizzate, promosse e/o patrocinate.

#### Art. 27 - Trattamenti accessori fissati per legge



Comportano eventuale e variabile integrazione del fondo per le risorse decurtate ai termini dell'art.67, c.3 lett. d), c.5 lett.b) CCNL 2018, gli aumenti relativi ai seguenti istituti previsti da specifiche disposizioni di legge, per i quali si richiamano le specifiche discipline:

- Incentivazione del personale comunale impegnato nelle rilevazioni censuarie nell'ambito dell'attività lavorativa.

In occasione della definizione dell'ufficio censimento, l'eventuale personale comunale interessato dalle attività svolte a livello d'Unione può essere interessato dalla quota incentivante resa disponibile dall'Istat per l'ufficio censimento.

Il responsabile dell'ufficio individua i dipendenti che svolgono operazioni censuarie nell'ambito della prestazione lavorativa e sulla base dei ruoli assegnati, stabilisce la ripartizione individuale della percentuale di cui sopra. L'atto di individuazione delle quote viene trasmesso alle OO.SS per l'informazione preventiva ed eventuale confronto.

L'erogazione avviene a conclusione delle operazioni censuarie.

- Incentivi per supporto alle funzioni tecniche Art.113 D.lgs 50/2016

L'attivazione degli incentivi per il supporto alle funzioni tecniche avviene su base dello specifico regolamento approvato da ciascun Ente.

- Incentivi per il maggior gettito accertato e riscosso IMU-TARI (art. 1 co. 1091 l. 145/2018).

I comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non versati, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248.

Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

#### ART. 28

##### Norma finale

Le presenti disposizioni sono prevalentemente efficaci ed applicabili se ed in quanto conformi alle norme contrattuali nazionali, ai sensi dell'art.40 comma 3 quinquies d.lgs. 165/2001 e s.m.i. Il presente CCDI sostituisce qualsiasi altro CCDI se non espressamente richiamato e conserva la propria efficacia, ai sensi dell'art.8 comma 7 CCNL 21.05.2018, fino alla stipulazione del successivo CCDI.





Dichiarazione congiunta nr. 1

In relazione a quanto previsto all'art. 19 le parti, nel condividere gli obiettivi di qualificazione professionale del personale dipendente e in attesa dell'evoluzione del sistema di classificazione professionale e della sua revisione ai sensi dell'art. 11 del CCNL, riconoscono la necessità di un'analisi dei contenuti professionali delle posizioni di categoria A, per verificarne il superamento in relazione ai mutati processi organizzativi e gestionali.

Dichiarazione congiunta nr. 2

In relazione a quanto previsto all'art. 15 le parti concordano nel ritenere che l'indennità ivi prevista debba essere conciliata con gli obiettivi di potenziamento ed accrescimento del servizio attualmente previsti nonché con l'erogazione degli incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative e pecuniarie nella quota di cui all'art. 208 commi 4 lett. c) e 5 del d.lgs. 285/1992.

Dichiarazione congiunta nr. 3

In relazione all'art. 25 le parti concordano nel ritenere prevalentemente necessaria l'uniformazione del trattamento del servizio mensa/buoni pasto all'interno dei Comuni aderenti al presente accordo territoriale.

Rosolana Confarini

RSC  
2

VEG  
M E  
CIS FP

FPCGIL  
Ami  
Bellini  
Antonella Antonini  
Lamberti  
Maddalena  
Gianini  
F.lli

Modello SCHEDA VALUTAZIONE - ANNO					
Area/Servizio:					
Dipendente:		Categoria:	Posizione:	Perc:	
Nr.	ITEMS (argomenti)	Area	Peso	Valutazione	Punteggio
			Almeno 5 somma 100	da 0 a 10	
1	Capacità di cogliere i bisogni e le necessità anche implicite dell'utenza	Utenza	20	10	20
2	Capacità di orientarsi, nella relazione con l'utenza, alla soluzione dei bisogni dell'utenza	Utenza			0
3	Adeguatezza e correttezza nell'approccio con l'utente	Utenza		0	0
4	Capacità di gestire e assecondare il cambiamento organizzativo	Capacità	20	5	10
5	Capacità di affrontare situazioni specifiche non programmabili	Capacità			0
6	Corretta gestione del tempo in relazione ai compiti assegnati	Capacità			0
7	Corretta individuazione delle priorità	Capacità			0
8	Capacità di orientarsi ai risultati	Capacità			0
9	Capacità di collaborare con i colleghi	Relazione	20	5	10
10	Propensione alla condivisione delle esperienze e delle conoscenze con i colleghi	Relazione			0
11	Capacità di lavorare in gruppo	Relazione			0
12	Cura e ordine nel proprio ambito lavorativo	Relazione			0
13	Attenzione, precisione e puntualità nello svolgimento delle attività ordinarie anche ripetitive	Impegno	20	5	10
14	Costanza nel rendimento - presenza in servizio	Impegno			0
15	Grado di approfondimento e aggiornamento tecnico/giuridico in relazione alle mansioni affidate	Impegno			0
16	Attenzione agli sprechi e all'ottimizzazione delle risorse	Impegno			0
17	Flessibilità nella gestione del lavoro e disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo	Condivisione	20	5	10
18	Capacità di proporre soluzioni e metodi innovativi	Condivisione			0
19	Percezione del ruolo svolto - correttezza e attenzione rispetto alle attese	Condivisione			0


*E*

20	Condivisione e impegno nel perseguire gli obiettivi	Condiviso			6
21	Extra (da inserire)				6
		Totale	100		60
Data: _____		Il Responsabile			
Data: _____		Viso di _____			
conformità _____					
Data: _____		Il dipendente per ricevuta _____			

**Legenda:**

da 0 a 2 - Prestazione nulla o quasi, gravissime lacune nelle capacità e caratteristiche richieste  
da 3 a 5 - Prestazione da scarsa a insufficiente, inferiore alle attese e a quanto richiesto nell'attività  
da 6 a 7 - Prestazione sufficiente o buona, nelle attese e nella media del gruppo di riferimento  
da 8 a 9 - Prestazione ottimo, superiore alla media del gruppo di riferimento  
10 - Prestazione e attività di massima eccellenza