

PRE-INTESA
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Cerreto di Spoleto
per il triennio 2020 – 2021 – 2022 – Accordo economico 2020

Il giorno 16/11/2020 alle ore 11.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
Presidente, Dr. Valter Canafoglia, Segretario Comunale
Dott. Luca Tocchio, Responsabile, Area finanziaria associata Personale

e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FP –
UIL FP – Sig. MAURIZIO MOLINARI
FP CGIL –

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del Sig. Piconi Gianfilippo

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata pre-intesa relativa al C.C.D.I. 2020/2022 del personale dipendente del Comune di Cerreto di Spoleto

Art. 1

Oggetto, ambito di applicazione e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina tutte le materie demandate dalla legge e dai contratti collettivi nazionali alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Cerreto di Spoleto, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale distaccato o comandato, nonché il personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo le modalità previste dalle leggi in materia.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1° gennaio 2020, fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. La sua durata è triennale salvo:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni, con particolare riferimento alla possibilità di sviluppare nuovi istituti ed indennità previsti dal CCNL 2016/2018 a partire dall'anno 2021.

Art. 2

Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative

1. I criteri generali per la determinazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sono contenuti nel Regolamento di disciplina dell'area delle posizioni organizzative delle posizioni organizzative e delle alte professionalità del Comune di Cerreto di Spoleto, approvato con deliberazione di giunta comunale n. 58 del 15/05/2019;
2. In applicazione di tale regolamento, nonché degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate, per l'anno 2020, in un importo pari ad Euro **35.422,00**, a conferma dell'importo stabilito per l'anno 2016;
3. Alla retribuzione di risultato, da erogarsi previa verifica dei presupposti previsti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Comune di Cerreto di Spoleto approvato con deliberazione di giunta comunale n. 94 del 30/10/2013 e del vigente CCNL, è destinato un importo pari al 30,00% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento delle posizioni organizzative. La predetta quota è ripartita tra i Responsabili in proporzione diretta alla loro indennità di posizione, previa valutazione.

Art. 3

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come meglio definito nell'allegato "A" al presente contratto collettivo decentrato, di cui forma parte integrante e sostanziale, sia ripartito in base agli istituti ed alle indennità previsti nel medesimo CCDI, che sostituiscono integralmente quanto disposto dai precedenti contratti con la decorrenza stabilita dagli articoli seguenti.
2. Le parti verificano annualmente l'eventualità di integrazione della componente variabile del fondo ai sensi dell'art. 67 comma 4 CCNL 2016/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari per l'anno 1997. Per l'anno 2020 tale importo ammonta ad € 0,00.

3. Le parti danno atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, depurato delle voci non soggette a vincolo (per € 1.643,00 quanto alla parte stabile e per € 15.745,00 quanto alla parte variabile) e della riduzione ai fini del rispetto del limite 2016 (per € 4.324,00) risulta quantificato in € **32.646,00**; detto fondo, sommato alle risorse per l'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative (per € 35.422,00), rispetta il limite relativo alle risorse complessive del trattamento accessorio dell'anno 2016 previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 (pari ad € 68.068,00). A tale riguardo è stata applicata per l'anno 2020 una decurtazione una-tantum della parte stabile del fondo di € 1.256,00.
4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art.67 comma 1 CCNL 2016/2018 (progressioni economiche nella categoria "storiche" per € 13.248,00 ed indennità di comparto per € 4.262,00, per un importo complessivo di € 17.510,00). Pertanto, con il presente CCDI le parti definiscono i criteri per la ripartizione delle restanti somme, che ammontano per l'anno 2020 ad € **17.524,00**, (al netto delle risorse variabili per funzioni tecniche e trasferimento di personale sisma) da destinare agli istituti previsti dall'art.68 comma 2 CCNL 2016/2018.

Art. 4
Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi ovvero implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente.
3. Per le attività esposte a rischio, le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di pulizia e di manutenzione stradale, per il solo periodo di effettiva esposizione, venga attribuita la quota giornaliera di € 1,50, per una somma mensile stimata di € 30,00 per ogni lavoratore e per n. 2 lavoratori dipendenti interessati. Importo complessivo anno 2020: € **720,00**.
4. Per le attività disagiate, in quanto implicanti una prestazione lavorativa svolta in orari di lavoro ed in condizioni di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, non vengono previste fattispecie di attività da remunerare con il salario accessorio di cui al presente articolo.
Importo complessivo anno 2019: € 0,00
5. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a 3.000,00 euro 0,52;
 - b) fino ad € 10.000,00 euro 1,03;
 - c) oltre € 10.000,00 euro 1,55 (indennità giornaliera).Importo complessivo anno 2020: € **800,00**, da suddividere fra economo comunale ed agente/i contabile/i.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi dell'anno successivo.

Art. 5
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56- sexies del CCNL 21.5.2018 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile del Settore.

2. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	Max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	Max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	Max	15 punti
		Punteggio	Max 45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un procedimento amministrativo, fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
 - La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - a Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
4. L'indennità è determinata, per l'anno 2020, secondo i seguenti parametri:
1° LIVELLO – da 30 a 40 punti - € 300,00
 5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai singoli Responsabili di Settore, sulla base della preventiva pesatura condivisa con il Segretario Comunale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi.
 6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
 7. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità è definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente; per l'anno 2020 non ricorrendo la fattispecie di responsabilità all'interno della struttura comunale, di cui al presente articolo, non è previsto alcun incentivo.

Art. 6

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 12 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.
2. Essa è incompatibile con l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€

e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€
Totale indennità	€ 300,00

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita nel corso della stessa annualità più di due indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano ulteriori responsabilità, al dipendente interessato sono attribuite le due indennità di valore economico più elevato
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Art. 7

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per oltre la metà dell'orario di servizio giornaliero.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in **€ 3,00** per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, previa attestazione del Responsabile in ordine all'espletamento del servizio in via continuativa all'esterno. Per l'anno 2020 l'importo complessivo destinato a tale finalità è pari ad **€ 300,00**.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Art. 8

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che sono previste nel corso del triennio 2019-2020-2021, nel rispetto di criteri selettivi e meritocratici, una quota di progressioni economiche orizzontali (con decorrenza dal 1° gennaio); per l'anno 2020 sono previste: n.2 PEO categoria C; n.1 PEO categoria B;
2. L'importo complessivo destinato alle PEO è per l'anno 2020 ammonta ad **€ 2.037,00**.
3. In applicazione del comma 1 del presente articolo e dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono descritti nel verbale dell'accordo sottoscritto tra le delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale in data 23.12.2019, cui si rimanda.

Art. 9

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti

- a) le risorse destinate all'attuazione degli artt.92 DLgs 163/2006 e 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € **10.000,00** ;
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di €..... ;
 - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di €..... ;
 - d) le risorse destinate a compensare l'attività del personale a tempo determinato assunto a seguito del sisma 2016, ricevute a titolo di rimborso da parte dell' Ufficio Speciale Ricostruzione, ammontano a presumibili € **5.000,00**.
2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al Regolamento recante norme per la ripartizione dell'incentivo delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 DLgs 50/2016, adottato con deliberazione di giunta comunale n. 35 dell' 08.03.2019.
 3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio o minori rimborsi da parte di altri Enti.
 4. 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 alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 10

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Con le risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, possono essere finanziati ulteriori progetti, per l'anno 2020 non previsti.
2. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.

Art. 11

Piani di razionalizzazione

1. Ai sensi dell'art.67 comm 3, lett. b) CCNL 2016/2018 il fondo potrebbe essere aumentato di una quota pari al 50% dei risparmi conseguiti nell'anno 2020 in attuazione di eventuale piano triennale di razionalizzazione delle spese; nel triennio in cui cade l'esercizio finanziario 2020 il piano di razionalizzazione non risulta approvato.
2. Per quanto concerne la eventuale ripartizione dei risparmi, le parti - considerata la valenza "multisetoriale" del piano ed il contributo offerto alla sua realizzazione da parte di tutti gli uffici - convengono che tali risorse si imputino al fondo della produttività distribuendole a tutto il personale dipendente pro-quota.

Art. 12

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Le parti convengono che la valutazione del personale dipendente del Comune di Cerreto di Spoleto sia suddivisa tra performance individuale (80%) e performance organizzativa (20%).
3. I premi correlati alla performance vengono erogati all'esito del procedimento di valutazione

della performance del personale dipendente, sulla base del punteggio attribuito dai competenti Responsabili attraverso la scheda di valutazione allegata al Sistema di Valutazione della Performance del Comune di Cerreto di Spoleto. Essi ammontano, per l'anno 2020, ad € **13.367,00**.

4. Ad una percentuale del 20% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, dunque n. 2 dipendenti, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018.
5. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 13

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 13.248,00
Indennità di comparto	€ 4.262,00
Nuove progressioni economiche orizzontali	€ 2.037,00
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 9.892,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 2.673,00
Compenso per maggiorazione della performance individuale	€ 802,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro/rischio	€ 720,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 300,00
Indennità per maneggio valori	€ 800,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 0,00
Indennità servizio esterno polizia locale	€ 300,00
Progetto	€ 0,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di Legge (incentivi funzioni tecniche € 10.000,00 – trasferimento personale sisma € 5.000,00)	€ 15.000,00
Progetti specifici finanziati...	€ 0,00
TOTALE	€ 50.034,00

Art. 14

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2020 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, a seguito della riduzione operata ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 2016/2018, risulta individuato in € **0,00**.
2. L'amministrazione comunale determina entro il primo trimestre di ogni anno il budget orario dei vari Settori.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1; è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore

effettuate.

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

Art.15 Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito 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.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
5. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
6. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
7. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
8. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
9. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 ccnl 22/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
10. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle

misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

11. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

12. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

13. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;

- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
14. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
15. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono stati designati con apposita deliberazione della Giunta comunale.
16. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 Ccnl 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 Ccnl 21/05/2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett.h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
 - l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;

10/15

- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 Ccnl 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.

17. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione. Tale verbale non ha alcun valore contrattuale, ma solo di riassumere le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale.

Art. 16
Assemblee, diritti e agibilità sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Il personale partecipante all'assemblea è obbligato a rilevare la partecipazione alla stessa digitando il relativo codice sull'orologio marcatempo.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il responsabile del settore.
6. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.
7. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

11/15

8. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

9. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

10. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il Ccnl.

Art. 17

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

12/15

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 18

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 19

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

13/15

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

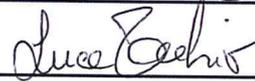
Cerreto di Spoleto li 16/11/2020

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DR. CANAFOGLIA VALTER

DR. TOCCHIO LUCA





LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.  PREONI GIANFILIPPO



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

UILFLP  MAURIZIO MOLINARI

COMUNE DI CERRETO DI SPOLETO (PG)

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa anno 2020

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili (RS)	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	32.646,00
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3) AUMENTI EX ART.167 COMMA 2 LETT. A E B (non soggetti a limitazione)	311,00
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO (2018 = € 1.110 + 2020 = € 1.792 + 2019 = € 1.110 + 2020 = € 1.110)	5.036,00
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2. C. 3. D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (non soggette a limitazione)	1.332,00
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	1.256,00
	0,00
TOTALE RISORSE STABILI (RS)	38.069,00
a) Risorse variabili soggette a limitazione (Rv)	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. F), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	661,00
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017) (Rv)	117,00
TOTALE RISORSE STABILI (RS) + RISORSE VARIABILI (Rv) = 38.186,00	38.186,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione (Rvnl)	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	745,00
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	10.000,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	5.000,00
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione (Rvnl)	15.745,00
TOTALE RISORSE VARIABILI (Rv) + (Rvnl)	16.289,00
RISORSE TOTALI (RT) = (RS) + (RV)	54.358,00
(26) RISORSE UTILIZZABILI PER CONTRATTAZIONE (RU) = (RT) - Riduzione	50.034,00

(27) TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	36.970,00
(28) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FIN. BILANCIO (ENTI SENZA DIRIGENZA) (importo pari 2016)	35.422,00
(29) TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO (29) = (27) + (28)	72.392,00
(30) TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016	68.068,00
(31) RIDUZIONE per rispetto limite (29) - (30)	4.324,00
LIMITE OK CON RIDUZ	63.744,00



15/15