

PREINTESA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo COMUNE DI CINGOLI

ANNO 2019

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP/CGIL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione di Cingoli, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
3. Gli effetti giuridici del presente contratto decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCI riguarda la parte economica anno 2019.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. In ogni caso le parti concordano che le modalità e i tempi di liquidazione delle indennità continuative e ricorrenti (turno e maggiorazione festivo), per il principio dell'ultravigenza stabilito dall'art. 4 co. 4 del CCNL 22.01.2004, proseguono fino alla stipula del nuovo contratto decentrato, fatte salve diverse determinazioni assunte congiuntamente dalle parti.
6. L'applicazione del presente contratto decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione definitiva. Per il periodo dell'anno 2019 antecedente alla vigenza del presente contratto le parti concordano di applicare criteri, limiti, importi previsti dal CCDI 2018 con riferimento alle indennità previste per rischio, disagio, specifiche responsabilità, ecc..

Art. 3
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono:

(...)

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di 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, 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;

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;

j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione del limite di 10 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 del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

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;

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;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some of which appear to be initials or names. On the right, there is a long, flowing signature that spans across the bottom right corner. The signatures are written over the text of the document.

- u) l'incremento delle risorse 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 del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

Art. 4

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 5, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un obiettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 7, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 5, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 5

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 6

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione a quanto disposto dall'art. 7 comma 4 lettera c) secondo i criteri definiti dal relativo regolamento di cui all'allegato A) del presente contratto, redatto in coerenza all'art. 16 del ccnl 21/5/2018
2. Per l'anno 2019 si prevede una selezione per una quota limitata di dipendenti per progressioni economiche orizzontali con decorrenza dei benefici dal 1/12/2019 in coerenza al regolamento di cui all'allegato A) del presente contratto decentrato per n. 9 passaggi nella categoria B, n. 5 passaggi nella categoria C), n. 1 passaggio nella categoria D) per i dipendenti senza P.O. e n. 1 passaggio nella categoria D) per i dipendenti con P.O.;

Art. 7

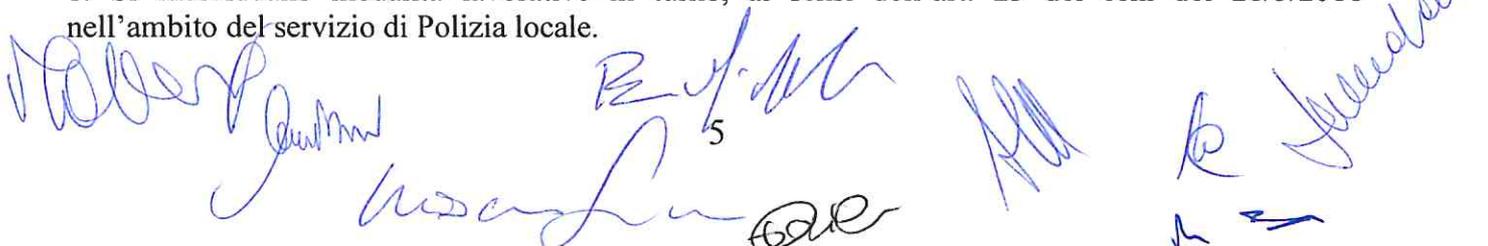
Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

Art. 8

Turnazioni

1. Si individuano modalità lavorative in turno, ai sensi dell'art. 23 del ccnl del 21/5/2018 nell'ambito del servizio di Polizia locale.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two smaller signatures, one above the other, with a small number '5' written between them. On the right, there are two more signatures, one above the other, with a small number '6' written below the second one. The signatures are written over the text of the first paragraph of Article 8.

2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere, pertanto le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in moda tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Il turno viene organizzato in un periodo settimanale dal lunedì alla domenica o su sei giorni se valutato più funzionale organizzativamente ed economicamente.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

Art.9 Reperibilità

1. Il servizio di reperibilità, qualora istituito viene remunerato con la somma di € 10,50 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

5. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

6 Per i servizi demografici viene istituito il servizio di pronta reperibilità limitatamente ai giorni festivi e nella giornata di sabato qualora ne fosse disposta la chiusura. Esso è remunerato con la somma di € 7,70 per 4 ore al giorno nei giorni festivi ed € 3,85 in quella di sabato con uffici chiusi per 4 ore al giorno (art. 24 comma 5 ccnl 21/5/18)

7 Per i servizi cimiteriali (necrofori) viene istituito il servizio di pronta reperibilità limitatamente ai giorni festivi. Esso è remunerato con la somma di € 21,00 per 12 ore al giorno.

8 Per quanto riguarda il servizio di pronta disponibilità servizio stradale e neve degli operai e quello di pronto interventi allarmi biblioteca e sala degli stemmi si concorda di approvare specifici progetti per il 2020 che garantiscano gli stessi standard di intervento degli anni precedenti con i medesimi valori economici mentre per il 2019 in considerazione dell'anno solare giunto quasi al termine si concorda di confermare le indennità così come riconosciute nell'accordo decentrato stipulato il 28/12/2000

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992

2. Una parte delle risorse, pari a € 4.305,50, verrà versato al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio dando atto che è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

Art. 11

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5. Per il personale

- impegnato nei servizi esterni per oltre la metà dell'orario giornaliero il valore dell'indennità è pari a € 1,
- impegnato nei servizi esterni per l'intero orario giornaliero il valore dell'indennità è pari a €

10,

7

Art. 12
Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 5.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 16 - 18.
6. L'agente di polizia locale con responsabilità di vice comandante percepirà l'indennità nella misura di € 1.000,00 annui.

Art. 13

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del ccnl 21/5/2018

Risorse per il finanziamento del fondo	
Descrizione	Importo
CCNL 21/5/18 consolidato art. 67 c.1	112.350,19
CCNL 21/5/18 art. 67 c. 2 lett. a (valere 2019)	3.993,60
CCNL 21/5/18 art. 67 c. 2 lett. B	9.216,83
CCNL 21/5/18 art. 67 c. 2 lett. c (RIA)	25.901,20
CCNL 21/5/18 art. 67 c. 3 lett. d (RIA)	1.306,08
CCNL 21/5/18 art. 67 c. 3 lett. c (ICI-Incentivi-altri)	2.049,88
CCNL 21/5/18 art. 67 c. 3 lett. e (ec.straord.a.p.)	
CCNL 21/5/18 art. 67 c. 3 lett. i (c.d.s.)	4.305,50
CCNL 21/5/18 art: 67 c. 4 (1,2% m.salari 97)	
	0,00
	0,00
FONDO ACCESSORIO 2019	159.123,28
FONDO ACCESSORIO 2018 confronto limite fondo 2016 art. 23 c.2D.Lgs.75/2017	-5.763,67
FONDO ACCESSORIO 2019 DA CONTRATTARE	153.359,60
Risorse stabili	145.698,14
<i>Risorse variabili</i>	<i>7.661,46</i>

Art. 14

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di

posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Per l'anno 2019 le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, precedentemente alla stipula del presente nuovo contratto, sono destinate ai seguenti utilizzi:

Descrizione	Codice	Importo
CCNL 21/5/18 art.68 c.2 lett.b (produttività)	U510	37.061,43
CCNL 21/5/18 art.68 c.2 lett.a (perf.organizz)		
CCNL 21/5/18 art.68, c.1 (PEO)	U515	40.477,68
CCNL 21/5/18 art.68, c.1 (Comparto q.f.)	U123	20.790,42
CCNL 21/5/18 art.56 quater (cds fondi pens)	U520	4.305,50
CCNL 21/5/18 art.56 quinquies (ind.servizio esterno vigili)		1.800,00
CCNL 21/5/18 art.56 sexies (ind. funzione vigili)		1.000,00
CCNL 21/5/18 art.68 c.2 lett.d (turno)	U525	9.000,00
CCNL 21/5/18 art.68 c.2 lett.d (reperib)	U525	12.700,00
CCNL 21/5/18 art.70bis c.1 lett.a (disagio)	U525	
CCNL 21/5/18 art.70bis c.1 lett.b (rischio)	U525	6.000,00
CCNL 21/5/18 art.70bis c.1 lett.c (man.valori)	U525	1.500,00
CCNL 21/5/18 art.70 quinquies (spec.resp)	U525	13.700,00
CCNL 21/5/18 art.68 c.2 lett.g (disp.legge)	U535	2.049,88
CCNL 21/5/18 art.68, c.1 (ex 8^q.f.)	U540	774,69
Nuove PEO dal 1/12		1.000,00
Progetto fiere polizia municipale		1.200,00
		-
Totale		153.359,60

a) **Indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo (art. 23 ccnl 21/5/2018) : € 9.000,00** corrisposta ai dipendenti che svolgono i seguenti servizi:

- n. 4 agenti di polizia locale di ruolo e n. 1 agente di polizia locale a t.d.

b) **Indennità di reperibilità (art. 24 ccnl 21/5/2018) : € 1.500,00** corrisposta a:

- n. 2 necrofori (soltanto per le festività) di cui 1 per 6 mesi;

n. 3 addetti servizi demografici per tutte le festività dell'anno e dei sabati di chiusura uffici

c) **Indennità di pronta disponibilità : € 11.200,00** corrisposta a :

n. 14 addetti al servizio sgombero strade a causa neve e frane (6,80 settimane a rotazione ciascuno) per un importo concordato di € 700,00 annuo ;

n. 3 addetti ai servizi demografici per tutte le festività dell'anno per un importo concordato di € 764,00 annuo;

n. 2 addetti per interventi attivazione allarmi pinacoteca e biblioteca per un importo di € 400,00 ciascuno;

n. 2 addetti per interventi allarme sala degli stemmi per un importo di € 300,00 cadauno ;

d) **Indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 70 bis ccnl 21/5/2018) : € 7.500,00**

Lo svolgimento delle seguenti attività comporta la corresponsione di una unica "indennità per condizioni di lavoro":

d1) esposizione a rischi e pericolo di danni alla salute

d2) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività

d3c) maneggio di valori

d1) Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

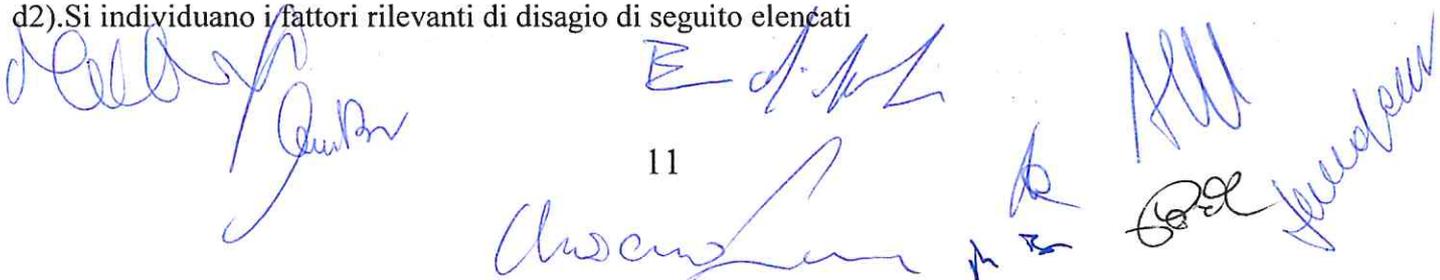
Utilizzo di materiali (agenti chimici, cancerogeni, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessivi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque di possibile pregiudizio per la salute

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli, rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici 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'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato sulla base del documento di sicurezza del Comune, avviene annualmente in maniera posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

d2). Si individuano i fattori rilevanti di disagio di seguito elencati



Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività

Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana

Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office

d3) Si individuano i fattori impicanti maneggio di valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente maneggio di valori di cassa (denaro contanti) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5.L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- | | |
|---|---------------|
| a) Personale esposto al rischio | € 1,00/giorno |
| b) Personale con attività disagiate | € 1,00/giorno |
| c) Personale con funzioni di agente contabile | |
| c.1) valori di cassa maneggiati annualmente fino a € 20.000 | € 1,00/giorno |
| c.2) valori di cassa maneggiati annualmente oltre € 20.000 | € 1,50/giorno |

e) **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies ccnl 21/5/2018) : € 13.700,00**

1. Al personale delle categorie B, C nonché della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, incaricati di responsabilità rilevanti derivanti da incarichi formalizzati dai rispettivi responsabili è riconosciuta ai sensi dell'art. 70-quinquies, una indennità fino al limite massimo di € 3.000,00.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1 non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso, sulla base dei criteri applicativi definiti in sede decentrata. Tale compenso non può essere erogati ai dipendenti che percepiscono le indennità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del ccnl 21/5/2018

Al personale di Cat. D con responsabilità di procedimenti complessi viene riconosciuta un'indennità di € 1.200,00 annui,

Al personale di Cat. C di servizi e procedimenti autonomi viene riconosciuta un'indennità di € 900,00 annui,

Al personale esterno di Cat. B con responsabilità di coordinamento squadre esterne viene riconosciuta un' indennità di € 1.000,00 annui.

Al personale con qualifica di elettricista viene riconosciuta una indennità di € 800,00 annui.

Al personale esterno di Cat. B responsabile della sicurezza dei lavoratori viene riconosciuta una indennità annua di € 300,00

3. Un'indennità di € 300,00 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

a) 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 ed Ufficiale elettorale qualora non destinatario dell'indennità di cui al comma 2 del presente articolo;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

4. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Descrizione figura, funzioni	numero		totale
Personale categoria D, laureato con funzioni vicarie e firma a rilevanza esterna, responsabile di procedimenti complessi	2,66	1.200,00	3.200,00
Personale categoria D resp.procedimenti di alta specialità e rilevanza	1,00	500,00	500,00
Personale cat. C resp. Servizio autonomo e/o firma esterna	6,33	900,00	5.700,00
Personale cat.B con resp.coordinamento squadre esterne operai – elettricista	3	1.000,00	3.000,00
Personale cat. B con resp.coordinamento sottosquadre operai o procedim.autonomo	1	500,00	500,00
Personale referente di supporto per transizione al digitale	1	500,00	500,00
Pers.cat.B resp.sicurezza lavoratori	1,00	300,00	300,00

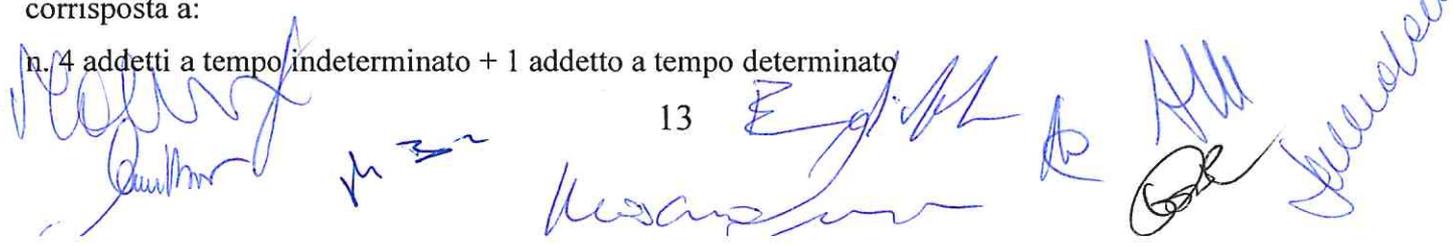
13.500,00

f) Indennità di funzione vigili (art. 56 sexies ccnl 21/5/2018): € 1.000,00

Indennità per soggetto individuato vice comandante

g) Indennità di servizio esterno per i vigili (art. 56 quinquies ccnl 21/5/2018): € 1.200,00
corrisposta a:

n. 4 addetti a tempo indeterminato + 1 addetto a tempo determinato



h) Progetto fiere: € 1.200,00 corrisposta a:

n. 2 agenti di polizia municipale per la gestione delle fiere

i) Produttività : € 37.061,43 Individuale

Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL sia destinata ad incentivare la performance individuale.

La quota di produttività/performance annuale è determinata in via residuale rispetto al totale delle risorse decentrate. Ciò significa che viene liquidata a titolo di produttività/performance la quota residua della parte stabile del fondo risultante successivamente alla liquidazione delle varie indennità contrattuali.

1) Performance individuale (art. 68 comma 2 lettera b ccnl 21/5/2018) : Il Responsabile di ciascun settore, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (per un numero massimo di 5), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Art. 69 ccnl 21/5/2018: Ad una quota limitata di personale, è assegnato un premio individuale aggiuntivo rispetto alla quota spettante in base alla ordinaria valutazione, in misura pari al 30% del valore medio del premio pro-capite percepito dal personale valutato positivamente.

A tal fine si precisa quanto segue:

- per valutazione più elevata si intende il raggiungimento della valutazione più elevata nell'ambito della categoria

- per la determinazione della quota limitata di personale si opera come segue:

- o n. 1 dipendente per ciascun settore e per ciascuna categoria professionale (B – C – D), che abbia raggiunto nella valutazione della prestazione individuale la votazione massima

in caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la suddetta maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:

- non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
- superiore valutazione media del triennio

- per valore medio pro-capite si intende il valore medio del premio attribuito a tutti i dipendenti valutati positivamente. Tale importo costituisce la base di calcolo per la maggiorazione del 30% da corrispondere.

j) **Indennità di Comparto** quota fondo (CCNL 22/1/2004 art.33): € 20.790,42 ;

k) **fondo per Progressione Economica Orizzontale**: € 40.477,68

l) **Fondo art. 68 comma 1 ccnl 21/5/2018**: € 774,69 per indennità ex art. 37 comma 4 del ccnl 6/7/1995 per le ex 8[^] q.f.

m) **Fondo incentivi specifiche disposizioni di legge** (art. 68 comma 2 lettera g) ccnl 21/5/2018): € 2.049,88

Art. 15

Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;

3. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

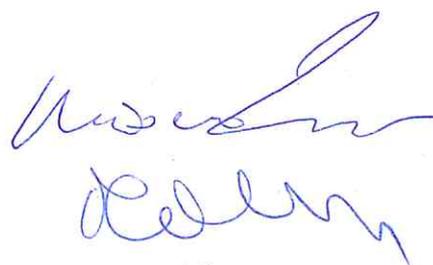
Art. 16

Disposizioni finali

Le parti concordano, come da impegno assunto dall'Amministrazione comunale con delibera di G.C. n. 194 del 22/11/2019 di destinare una ulteriore somma di circa € 10.000,00 per nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2020

Cingoli, 18 Dicembre 2019

RSU



15

FP CGIL

CISL + P




COMUNE DI CINGOLI

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 1-PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente, in base alla contrattazione decentrata.
2. Annualmente la delegazione trattante stabilisce l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto, contestualmente al loro riparto tra le diverse categorie contrattuali, nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

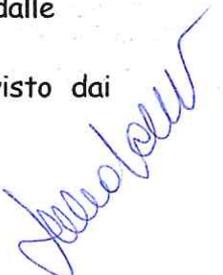
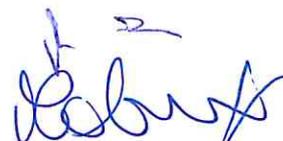
- per la categoria A, dalla posizione A1 alla posizione A6;
- per la categoria B, dalla posizione B1 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla posizione C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla posizione D1 alla posizione D7.

4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai



1



contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 (cd. Riforma Brunetta).

Art. 2 -PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni possono essere programmate nei limiti del precedente articolo con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data concordata dalla delegazione trattante ed i relativi benefici avranno decorrenza con data anch'essa pattuita dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e concluso il procedimento, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, salvo diversa disposizione prevista nel contratto medesimo

Art. 3 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. L'elenco dei dipendenti interessati alla progressione economica orizzontale, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presente agli atti.

2. Sulla base delle risorse destinate a questa tipologia di istituto ed alle percentuali previste, limitatamente alle categorie giuridiche B e C, vengono quantificate le quote di progressioni economiche orizzontali in maniera ponderata per ogni area organizzativa con troncamento all'unità intera, garantendo comunque almeno una progressione in quelle aree organizzative in cui la quota destinata sia inferiore alla singola unità ma superiore al valore di 0,5;

3. Qualora dal riparto di cui al comma 2 del presente articolo, risultassero unità non attribuite, si procederà all'assegnazione nell'unità organizzativa con il resto più alto.

4. Per quanto riguarda la categoria giuridica D, si procederà con due graduatorie distinte tra le unità titolari di posizione organizzativa e quelle non titolari di posizioni organizzativa;

5. Le graduatorie vengono formulate dal Responsabile del personale per ciascuna posizione economica sulla base delle valutazioni delle performance individuali relative al triennio precedente.

Art. 4 -REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione economica da almeno tre anni dalla data di riferimento di cui all'art. 2 del presente regolamento ed in possesso di valutazioni della performance nel Comune di Cingoli riferite ai tre anni precedenti.

2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari

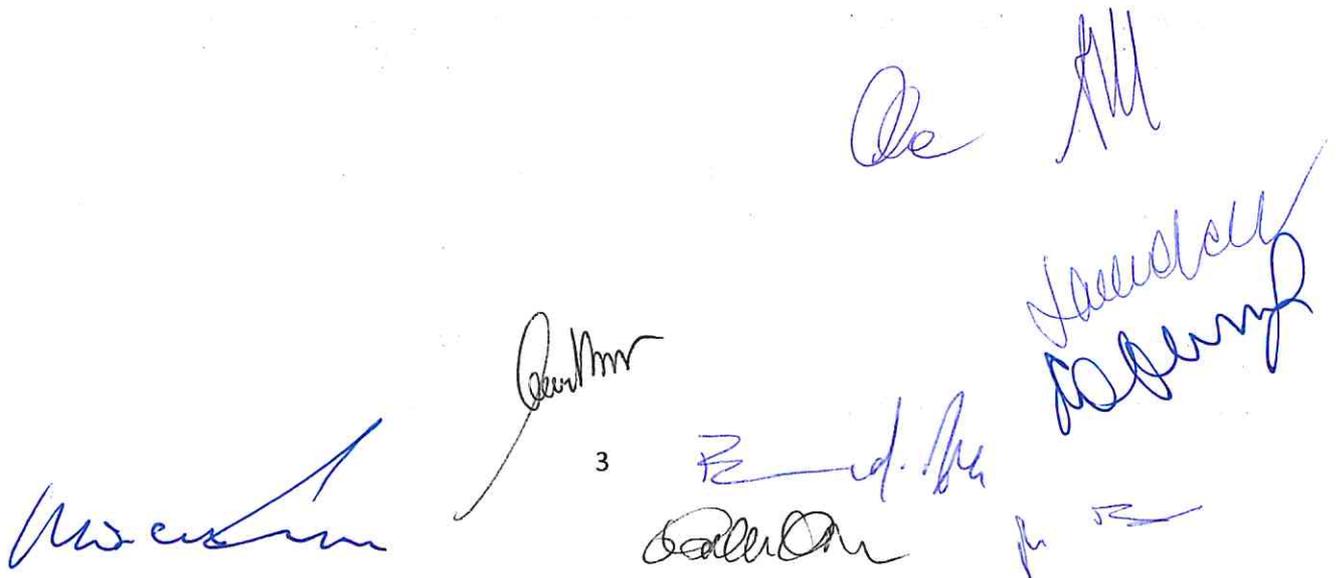
almeno all' 80% dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all' ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità e/o malattia;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992 ex art. 33, comma 3.

3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data di selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari con sospensione dal servizio o abbia ricevuto una valutazione media inferiore a 80/100.

Art. 5 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati all'art. 3
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente di graduatoria.
3. Una volta determinate le graduatorie per ogni posizione economica verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili e dei contingenti determinati per ogni area organizzativa;
4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di permanenza nella categoria economica di appartenenza;
5. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato con il livello economico più basso e qualora la situazione di parità persistesse si procederà con il dipendente anagraficamente più anziano.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature with the number '3' written below it. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'M' and another that looks like 'R'. The signatures are scattered across the bottom half of the page.

