COMUNE DI TREIA
PROVINCIA DI MACERATA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2019/2021

ANNUALITA' 2019

Treia, lì 11 dicembre 2019

IPOTESI STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno undici del mese di dicembre dell'anno 2019, presso la sede dell'Ente, si sono riunite la Delegazione trattante di parte datoriale e le Rappresentanze Sindacali, composte come previsto dall'ultimo CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018:

1. Delegazione di parte datoriale (designata con deliberazione di Giunta comunale n. 123 del 27/6/2018):
   - Dott.ssa Fabiola Caprari (Presidente)
   - Dott.ssa Liliana Palmieri
   - Rag. Elisabetta Orazi
   - Arch. Lauretta Massei
   - Dott. Pier-Giuseppe Vissani (assente)
   - Dott.ssa Barbara Foglia
   - Dott. Orazio Coppe
   - Ing. David Brachetti (assente)

   autorizzati alla firma del presente contratto come da nomina disposta con deliberazione della Giunta comunale n. 123 in data 27/06/2018, nel rispetto delle linee guida formulate con deliberazione della Giunta comunale n. 133 in data 03/12/2019;

2. Delegazione di parte sindacale:
   a) Rappresentanze sindacali, composta dai sigg.:
   - Roberta Giorgi
   - Serenella Gentilucci
   - Sandro Farabollini
   - Cristiana Cavagna

   b) Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
   - CISL FP: Moretti Alessandro

Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante contrattazione decentrata integrativa, le materie delegate dal CCNL vigente così come risultano specificate nel presente documento.

Letto, confermato, sottoscritto.

Treia, lì 11 dicembre 2019

Il Presidente della delegazione pubblica

Componenti :

La delegazione sindacale

INDICE

Art. 1
Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto funzioni locali.

Art. 2
Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Esso si applica per il **triennio 2019/2021**. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente per gli istituti per cui non sia compatibile.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3
Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e della performance individuale del personale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione tutti i dipendenti, anche quelli parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità

montana e/o da altra forma di gestione associata; non si dà luogo alla erogazione dei compensi del presente articolo in caso di assenza superiore a 100 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le ferie, la maternità e la malattia.

2. Un valore consistente della parte variabile del fondo, ossia il 30%, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale.

3. **Attribuzione degli incentivi per la realizzazione della performance individuale**: a seguito della valutazione della performance individuale effettuata da parte dei responsabili sui singoli dipendenti assegnati (applicando i criteri e le modalità previsti dal vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi ed utilizzando la scheda di valutazione allegata sotto la lettera "C"), l'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e, di conseguenza, dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti, si realizza come di seguito indicato:
   - l'attribuzione delle risorse avviene attraverso la preventiva creazione dei budget di struttura in ragione dell'ammontare delle risorse disponibili divise per le strutture presenti, considerando il numero e la posizione giuridica dei dipendenti assegnati;
   - entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili possono assegnare formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette; viceversa i dipendenti assegnati verranno valutati su tutti gli obiettivi della struttura di riferimento;
   - l'inquadramento giuridico è calcolato sulla base della seguente tabella che fissa i parametri convenzionali con riferimento ad ogni categoria contrattuale, al fine di poter ripartire un fondo complessivo di produttività in funzione del numero di dipendenti e con diversa graduazione rispetto alla categoria rivestita, per ogni singolo settore:

Posizione giuridica	Parametro
A	90
B	95
C	100
D	110

   - i compensi individuali sono calcolati in ragione della valutazione individuale ricevuta dal responsabile del settore, che deve essere **pari o superiore a 6 punti su 10**, e successivamente riparametrata a seguito della valutazione e del correttivo dato dalle variazioni previste per ogni categoria, fermo rimanendo il totale del budget disponibile (si richiama a tal fine quanto disposto dal d.lgs. n. 74/2017, che ha abrogato le fasce di merito introdotte dalla legge n. 150/2009);
   - quando la valutazione non è condivisa dal dipendente, quest'ultimo può contestarla al responsabile di settore che lo ha valutato e chiederne la modifica, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi della richiesta. In caso di esito negativo, persistendo l'insoddisfazione, il dipendente può attivare la procedura di contenzioso nelle forme previste dalla legge.

     Il termine per contestare la valutazione è di 7 giorni successivi alla data di ricevimento della scheda, decorsi i quali, in assenza di contestazione, essa si intenderà accettata.

     In caso di contestazione, il Responsabile di Settore che ha effettuato la valutazione ha 7 giorni di tempo successivi alla data di presentazione della contestazione per riesaminarla, alla luce delle ragioni addotte dal dipendente, decorsi i quali senza che ci sia stata risposta scritta, l'esito dell'esame è da considerarsi negativo.

Nel caso, invece, di esame positivo della contestazione, il Responsabile, entro i 7 giorni, comunica al dipendente l'accoglimento della stessa e la nuova valutazione;

- ai fini della assegnazione dei compensi, il personale part time, i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più settori, gli assunti o cessati dal servizio in corso d'anno partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.

Art. 4

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale di cui al precedente articolo devono essere ripartiti in modo da assicurare al 75% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata accantonando la quota del 30% del budget disponibile e distribuita alla conclusione dell'applicazione della procedura. In caso di parità, si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi; in caso di ulteriore parità, l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed, infine, sulla base della anzianità anagrafica.

Art. 5

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
3. Per attività rischiose si intendono quelle pericolose o dannose per la salute, individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dagli allegati A e B al D.P.R. 347/83, ossia quelle svolte dagli operatori di assistenza della casa di riposo (cat. prof. B) e quelle svolte dai collaboratori tecnico-manutentivi (cat. prof. B) che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
4. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, in € 1,30 per quelle rischiose, in € 2,00 per quelle di maneggio valori dell'economo o suo sostituto e degli agenti contabili (addetti servizi demografici nominati con atto formale dell'ente) e in € 1,00 per il maneggio valori degli agenti contabili minori (agenti di polizia locale nominati con atto formale dell'ente).
5. L'effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori viene verificata sulla base degli atti contabili emessi e comunque con cadenza semestrale; l'entità del maneggio che da diritto all'indennità deve essere superiore alla somma di € 50,00 al giorno.

Art. 6

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D (art. 70-quinquies comma 1 CCNL 2016/2018), quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le

responsabilità di procedimenti o processi complessi anche a rilevanza esterna, di gestione diretta di risorse e coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria, ovvero dello stesso profilo.
2. Per la erogazione di questi compensi, i responsabili individuano i dipendenti con un atto formale. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, oltre che all'interessato, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota limitata di dipendenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	**Compensi annui**
Responsabilità riferite a personale di categoria B e C individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori.	Euro fino a 1.700,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B, C e D individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori, per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse rilevanti.	Euro fino al 2.000,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria C e D individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori, per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse rilevanti, per la gestione autonoma di procedimenti amministrativi e processi di lavoro complessi a rilevanza esterna.	Euro fino a 2.000,00

4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, solo in presenza degli atti formali di attribuzione di responsabilità, ai sensi del precedente comma 2.

5. Per il personale della Polizia locale, si applica la disciplina specifica contenuta nell'art. 56-sexies del CCNL 2016/2018, disciplinante l'indennità di funzione.

Art. 7
Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, in particolare per le esigenze legate al Piano neve, come deliberato annualmente.

2. La individuazione dei lavoratori 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 e, comunque, deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui o frazione, valutata la capacità annuale del fondo.

4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, solo in presenza degli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 8

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

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 come segue: Euro 2,00 al giorno (nei giorni feriali) ed Euro 5,00 al giorno (nei giorni festivi) al raggiungimento di almeno 5 ore di prestazione giornaliera resa all'esterno.
2. L'indennità suddetta verrà erogata nei limiti della parte dei proventi destinati a finanziare tale compenso ai sensi dell'art. 208 commi 4 lettera c) e 5, del D.Lgs 285/1992.
3. Questo compenso viene corrisposto annualmente, sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo e previa estrazione di apposito giustificativo dal cartellino delle presenze.
4. 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 di iniziative di carattere privato**, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017214 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
5. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso suddetto, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
6. 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 dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 4 e 5 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
8. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 9

Reperibilità

1. La reperibilità è regolata da quanto disposto nell'articolo 24 del CCNL Funzioni locali 2016/2018 e viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
2. Il pronto intervento viene assicurato utilizzando a rotazione il personale addetto a tale Servizio, secondo l'organizzazione stabilita dal Responsabile di Settore, sentita l'Amministrazione e le RSU.

Art.10
Indennità di turno

1. Ai lavoratori turnisti compete l'indennità di turno prevista dall'articolo 23 del CCNL Funzioni locali 2016/2018 per tutte le ore di lavoro ordinario, effettivamente svolte nel mese di riferimento, facenti parte dell'orario di servizio organizzato in turni.

Art. 11
Indennità di notifica

1. Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14/9/2000, è destinata a favore dei messi notificatori la somma pari al 90% del rimborso dato al Comune per la notifica di ogni atto effettuata per conto dell'amministrazione finanziaria. Tale somma complessiva alimenta il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 per essere totalmente destinata ai soggetti interessati.
2. Sarà cura del messo redigere un rendiconto annuale delle notifiche effettuate rientranti nella casistica suddetta, con contestuale verifica dell'effettivo pagamento da parte dell'ente richiedente, da consegnare all'Ufficio Ragioneria entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Art. 12
Incentivo di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50

1. Le modalità per l'erogazione dell'incentivo di cui all'articolo 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, sono contenute nel Regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 246 in data 30 dicembre 2017.
2. In base alla dichiarazione congiunta n. 9 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, gli incentivi suddetti non vanno inclusi nel tetto del fondo previsto dall'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, come chiarito dalla sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 6/2018, con riferimento a quelli maturati dal 1° gennaio 2018; per quanto riguarda gli incentivi maturati prima del 2018, si considerano esclusi dai limiti del fondo di produttività solo quelli accantonati, in linea con gli ultimi orientamenti della Corte dei Conti.

Art. 13
Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare, ove possibile, entro il mese di Febbraio di ogni anno, la contrattazione per la ripartizione del fondo del salario accessorio. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali, ove possibile, almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile, si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 14

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La misura della indennità di risultato delle singole posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore a 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato), è determinata proporzionalmente al punteggio ottenuto all'interno del budget stanziato.

Art. 15

Le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, comprensiva anche della quota della tredicesima mensilità, ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuno dei settori nei quali è organizzato l'ente (nello specifico si rimanda all'accordo economico annuale, che prevederà l'attuazione delle PEO).
3. I criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018 sono i seguenti:

a) È richiesto come requisito un'anzianità di servizio, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio, di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente;
b) Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può anche essere formata per ogni singola struttura;
c) La graduatoria viene formata utilizzando la valutazione della performance ricevuta nel triennio precedente; nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate immediatamente negli anni precedenti;
d) A parità di punteggio, viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed, infine, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

4. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 16

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e, comunque, precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state stanziate nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa, la quale può intervenire anche solamente per questo aspetto.

Art. 17
Norme finali

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 attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

ACCORDO ECONOMICO ANNO 2019

Considerato che:

- Le risorse decentrate stabili e variabili sono state costituite nel rispetto dei vigenti CCNL, nonché nel rispetto del vincolo del tetto del Fondo anno 2016;

In relazione a quanto sopra si precisa che l'importo delle risorse complessive da considerare a tale fine relative al 2019 risulta pari a € 31.994,32

Al riguardo le parti concordano l'accordo economico relativo all'anno 2019 così come di seguito riportato:

1) prendono atto della costituzione del fondo delle risorse decentrate, certificato dal Responsabile dell'Ufficio Ragioneria dell'Ente e determinato con atto n. 113/661 del 29/11/2019;
2) procedono alla corretta individuazione delle somme di riparto, valutato che la parte disponibile del fondo per la contrattazione previsto in € 31.994,32 (al netto delle somme destinate a finanziare i seguenti istituti: indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché al netto degli istituti che si autofinanziano), decidendo di destinare la suddetta somma come segue:

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

- ART. 70 – bis lett. B): n. 2 Collaboratori Operaio e n. 9 Operatori Casa di riposo, per ogni Collaboratore/Operatore € 1,30 moltiplicato per i giorni di effettivo servizio ipotizzati in 260, totale € 3.718,00
- ART.70 – bis lett.C): n. 1 agente contabile, € 2,00 moltiplicato per i giorni di effettivo servizio ipotizzati in 260, totale € 520,00

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- ART 70 – quinquies 2): n. 2 Impiegati Servizi demografici per € 350,00 cadauno per un totale di € 700,00; n. 15 dipendenti rientranti nel Piano neve per € 350,00 cadauno rapportati a 15 giorni, totale € 218,75.

3) Concordano di destinare la somma restante di € 26.837,57 per la produttività.
L'efficacia di tale ipotesi è subordinata all'approvazione dell'Amministrazione comunale e del parere favorevole di competenza del revisore dei conti ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001.

VALIDITÀ E DURATA DEL PRESENTE ACCORDO

Il presente accordo relativo all'anno 2019 si applica al personale dell'Ente non dirigente a tempo pieno e parziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

I singoli istituti resteranno in vigore finchè non si perverrà alla stipula di un nuovo accordo decentrato, salvo conguaglio, fatto salvo l'intervento di modifiche al contratto nazionale che comportino dei riflessi diretti su quanto previsto dal presente documento;

INTERPRETAZIONE AUTENTICA E VERIFICHE

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo la delegazione trattante che lo ha sottoscritto si incontra entro 30 giorni dall'avvenuta controversia, per definire contestualmente il significato della clausola in questione.

L'interpretazione così concordata, sostituisce gli effetti della clausola controversa;

PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il presente contratto sarà pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale del Comune.

ALLEGATI: allegato "A" (fondo risorse decentrate anno 2019), allegato "B" (previsione spesa 2019) e allegato "C" (scheda valutazione dipendente per produttività).

Delegazione di parte pubblica

Il Presidente

.....

CITTA' DI TREIA (MACERATA)

I Componenti

Delegazione sindacale

Gli *RSU*

.....

.....

.....

.....

Le OO.SS.Territoriali

Cisl-FP Dr. Alessandro Moretti

.....

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A)

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - *(ART. 67 C.1 CCNL 2018)*	153.469,46
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. *(SOLO ENTI CON DIRIGENZA)*	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	3.993,60
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	8.430,69
(4) R.I.A. E ASSEGNI *AD PERSONAM* NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	1.201,59
(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	
(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	5.901,31
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	10.060,98
TOTALE RISORSE STABILI	**151.133,05**
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(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. P), 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)*	
(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)	**0,00**
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - *(ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)*	7.236,63
(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)*	21.808,74
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 199*	5.000,00
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - *(ART. 67, C. 3, LETT. E), CCNL 21.5.2018)*	4.289,34
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - *(ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)*	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)*	
(26) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - *(ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)*	5.392,32
(27) UTILIZZO PROVENTI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA (ART. 56 QUATER CCNL 21/5/2018)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	**43.727,03**
TOTALE RISORSE VARIABILI	**43.727,03**
TOTALE	**194.860,08**

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	**138.708,76**
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	**138.708,76**

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 LORDO	**139.132,23**
A DEDURRE: RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. *(SOLO ENTI CON DIRIGENZA)*	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO	**139.132,23**
	LIMITE OK

CITTA' DI MACERATA

PREVISIONE SPESA ANNO 2019 FONDO ex art. 68 C.C.N.L. 2016/2018 (ALL. B)

STANZIAMENTO ANNO 2019	**€ 194.860,08**
PROGRESSIONE ORIZZONTALE - 1^ SELEZIONE (1999)	
PROGRESSIONE ORIZZONTALE - 2^ SELEZIONE (2000)	*€ 35.398,60*
PROGRESSIONE ORIZZONTALE - 3^ SELEZIONE (2001)	
RIALLINEAMENTO CONTRATTUALE (dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22/1/04)	€ *1.544,72*
PROGRESSIONE ORIZZONTALE - 4^ SELEZIONE (dall'1/7/2003)	€ 19.456,57
5^ PROGRESSIONE (QUOTA 2018)	€ 16.764,81
INDENNITA' DI TURNO VIGILI	*€ 15.000,00*
INDENNITA' DI TURNO CASA DI RIPOSO	*€ 19.000,00*
INDENNITA' DI REPERIBILITA' SERVIZI DEMOGRAFICI	*€ 1.500,00*
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70 QUINQUIES C.2 CCNL 2018)(SERV.DEMOGRAFICI)	*€ 700,00*
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70 QUINQUIES C.2 CCNL 2018)(PIANO NEVE)	*€ 218,75*
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (MANEGGIO VALORI)	*€ 520,00*
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (OPERAI E CASA DI RIPOSO)	*€ 3.718,00*
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	*€ 21.808,74*
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	
PIANO CASA	*€ 5.000,00*
RISCOSSIONE ENTRATE C.1091 L.145/18	*€ 5.392,32*
PRODUTTIVITA'	€ 26.837,57
INDENNITA' DI COMPARTO	*€ 22.000,00*
TOTALE SPESA PREVISTA ANNO 2019	**€ 194.860,08**

RESIDUO ANNO 2019	**€ 0,00**

CITTÀ DI TREIA

Provincia di Macerata

All. C

SCHEDA DI VALUTAZIONE
DIPENDENTE ..... – ANNO .....
AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DELL'INCENTIVO DI PRODUTTIVITA'

IL RESPONSABILE DEL __ SETTORE

Vista l'appendice al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data .....;

Dato atto che compete al sottoscritto dare la valutazione alle prestazioni rese da ogni dipendente appartenente al proprio settore;

DISPONE

di valutare la prestazione del dipendente.....nell'anno ..... come segue:

- per il raggiungimento di obiettivi di gruppo[1]	punti...../2
- per il raggiungimento di obiettivi individuali [2]	punti...../2
- per le competenze ed i comportamenti[3]	punti...../4
- per le capacità relazionali [4]	punti...../2
per un totale di	punti...../1 0

I singoli punteggi sono frazionabili in n. **0,25 punti**, graduabili in base al giudizio.

Treia, lì.....

IL RESPONSABILE DEL __ SETTORE

[1] Per quanto riguarda i risultati e gli obiettivi raggiunti, si devono prevedere fattori riferiti ai volumi di prodotti/servizi realizzati, al rispetto dei tempi di procedura, alla qualità dei prodotti/servizi realizzati, ecc., tenuto anche conto del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza approvato.

[2] Vedi nota n. 1.

[3] Sono oggetto di valutazione la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi; per quanto riguarda, in particolare, i comportamenti, posso essere utilizzati, a titolo esemplificativo, i seguenti indicatori: flessibilità, capacità relazionali, capacità organizzativa, partecipazione e collaborazione, senso di responsabilità, autonomia decisionale, quantità di attività svolta, crescita professionale, qualità del lavoro, disponibilità, rapporti con l'utenza.

[4] Per quanto riguarda le modalità e capacità relazionali, vanno considerate quelle nei confronti di Amministrazione, colleghi ed utenza.

CITTÀ DI TREIA (MACERATA)

COMUNE DI TREIA
Provincia di Macerata

VERBALE
STIPULA IPOTESI CCDI 2019/2021

Il giorno undici del mese di dicembre dell'anno 2019, presso la sede dell'Ente, si sono riunite la Delegazione trattante di parte datoriale e le Rappresentanze Sindacali, composte come previsto dall'ultimo CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, ai fini della stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021:

1. Delegazione di parte datoriale (designata con deliberazione di Giunta comunale n. 123 del 27/6/2018):
   - Dott.ssa Fabiola Caprari (Presidente)
   - Dott.ssa Liliana Palmieri
   - Rag. Elisabetta Orazi
   - Arch. Lauretta Massei
   - Dott. Pier-Giuseppe Vissani (assente)
   - Dott.ssa Barbara Foglia
   - Dott. Orazio Coppe
   - Ing. David Brachetti (assente)

   autorizzati alla firma del contratto decentrato come da nomina disposta con deliberazione della Giunta comunale n. 123 in data 27/06/2018, nel rispetto delle linee guida formulate con deliberazione della Giunta comunale n. 133 in data 03/12/2019;

2. Delegazione di parte sindacale:
   a) Rappresentanze sindacali, composta dai sigg.:
   - Roberta Giorgi
   - Serenella Gentilucci
   - Sandro Farabollini
   - Cristiana Cavagna

   b) Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
   - CISL FP: Moretti Alessandro

Dopo un'ampia e articolata discussione, le parti stipulano l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021, con le seguenti precisazioni:

- si riservano di incontrarsi a inizio anno per definire alcuni aspetti (riguardanti l'indennità per specifiche responsabilità e le progressioni economiche orizzontali) ed i criteri ove non contemplati nell'intesa odierna;
- <u>per le progressioni economiche</u>: le parti danno atto che, come da prospetto esibito dal Responsabile del Servizio Finanziario, le PEO non sono state più attivate dopo il 2009 e, pertanto, concordano che risulta opportuno prevederne l'attivazione;
- <u>per l'indennità per specifiche responsabilità</u>: le parti danno atto che in precedenza non state mai riconosciute per mancanza di risorse economiche e concordano di rinviare al 2020 la trattazione di questo particolare istituto, anche in considerazione dei costi che comporta e

della necessità di attivare una verifica precisa e puntuale delle condizioni giuridiche a fondamento del suo riconoscimento in questo Ente.

Letto, confermato, sottoscritto.

Treia, lì 11 dicembre 2019

Il Presidente della delegazione pubblica

La delegazione sindacale

Componenti: