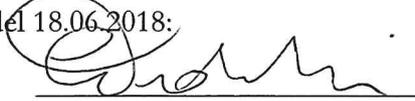


Prot. n. 4213 del 19/12/2019

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI CALVENE (VI) - ANNI 2019/2021**

Il giorno 19 (DICIANNOVE) del mese di **dicembre**, dell'anno **2019**, presso la sede del Comune di Calvene (Vi), al fine della definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Calvene (Vi) per gli anni 2019/2021, le parti negoziali composte da:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona del Presidente, ai sensi della delibera di G.C. n. 34 del 18.06.2018:

 Tedeschi dott.ssa Caterina - Segretario Comunale;

R.S.U., nella persona di:

 Sartori Daniela

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nella persona di:

 Alberton Margherita (CISL FP); **CON NOTA AUEBBACO**

sottoscrivono l'allegata **ipotesi** di contratto collettivo decentrato integrativo **per gli anni 2019/2021**.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI CALVENE PER GLI ANNI 2019 - 2021**

INDICE

PREMESSA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

ART. 2 – OGGETTO, AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

TITOLO II – DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

ART. 5 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69 - CCNL 21.05.2018)

ART. 6. - CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 16 DEL CCNL 21.05.2018)

ART. 7 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO E INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70 BIS E 70 QUINQUIES DEL CCNL 2018)

ART. - 7.1 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

A. RISCHIO

B. MANEGGIO VALORI

ART. 7.2A - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70- QUINQUIES, COMMA 1 DEL CCNL 2018)

ART. 7.2B - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70- QUINQUIES, COMMA 2 DEL CCNL 2018)

ART. 8 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI (ART. 18, LETT. H - CCNL 21.05.2018)

ART. 9 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, CO. 4, LETT. M) - CCNL 21.05.2018)

ART. 10 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O. (ART. 7, CO. 4, LETT. V) - CCNL 21.05.2018)

ART. 11 - CRITERI PER LA FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7 E ART. 27 DEL CCNL DEL 21.05.2018)

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI ULTERIORI

ART. 14 – INCENTIVI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

ART.15 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA E VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

A handwritten signature in black ink is written over a blue circular official stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI CALVENE' around the perimeter and a central emblem. Below the stamp, there is another handwritten signature in black ink.

PREMESSA

1. Quadro normativo

Il presente contratto deve rispettare i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative poste dai seguenti provvedimenti di Legge:

- D. Lgs. n. 165/2001 "Testo unico sul pubblico impiego", in particolare gli artt. 2 - comma 2, 5, 7 - comma 5, 40 - commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 - commi 3 e 4;
- D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli artt. 16, 23 e 31 e ss. mm. ed ii.;
- D. Lgs. n. 75/2017 recante "Modifiche e integrazioni al D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi degli artt. 16, commi 1, lett. a) e 2, lett. b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lett. a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

2. Contrattazione nazionale e integrativa

Il CCNL "Funzioni locali" - triennio 2016-2018 - è stato sottoscritto in data 21 maggio 2018.

Il nuovo CCNL 2016 - 2018 comprende tre articoli che elencano le disapplicazioni di varie disposizioni dei precedenti Contratti collettivi nazionali "Regioni - Autonomie locali": art. 49, art. 56 e art. 71.

Ai sensi dell'art. 71 del CCNL 21.05.2018 la nuova disciplina sui fondi sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

L'art. 7, co. 4 del CCNL 21.05.2018, nel disciplinare le relazioni sindacali ed i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa stabilisce che:

"Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, co. 1 tra le diverse modalità di utilizzo".

Pertanto oggetto della contrattazione non è la determinazione della consistenza del fondo di parte stabile, fissata unilateralmente dal Comune, in applicazione delle regole normative e contrattuali di tempo vigenti e neanche la determinazione della consistenza di parte variabile.

Oggetto della contrattazione collettiva decentrata integrativa (CCDI) è, dunque, la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art. 1346 del codice civile "L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile".

3. Provvedimenti amministrativi.

L'organizzazione degli uffici e dei servizi è disciplinata dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G. C. n. 58 del 8.09.2011 e ss. mm. ed ii.

Il Comune di Calvene ha applicato le schede di valutazione al personale dipendente fino al 2018; di recente ha approvato il Regolamento per la misurazione, valutazione e gestione della performance con deliberazione di G.C. n. 21 del 22 maggio 2019.

Riguardo al trattamento accessorio del personale dipendente:

- il fondo per le risorse decentrate 2019 è stato costituito con determinazione del Servizio personale n. 7 del 4.02.2019;
- la Giunta comunale di Calvene con deliberazione n. 22 del 22.05.2019 ha:
- impartito indirizzi alla parte pubblica per la stipula del CCDI 2019/2021 ed ha indicato la percentuale del fondo di cui all'art. 67, comma 2 (parte stabile) e 3 (parte variabile) del CCNL del 21.05.2018 da destinare ad incentivare la performance;
- indicato la somma massima del fondo – parte stabile da destinare alle progressioni economiche nel triennio 2019/2021 (art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL del 21.05.2018);

Ciò premesso, a seguito di trattative, le parti condividono e sottoscrivono il CCDI 2019/2021 nel testo che segue.



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA nella persona del Presidente, Tedeschi dott.ssa Caterina Segretario Comunale;

R.S.U., nella persona di: Sartori Daniela (CISL FP)

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nella persona di: Alberton Margherita (CISL FP);

Art. 2 – OGGETTO, AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale del **Comune di Calvene** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Ha valenza triennale **dall' 01.01.2019 al 31.12.2021**, salvo diverse e migliori disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e dalla legislazione vigente in materia.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza (31 dicembre 2021) fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

TITOLO II

DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, co. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livelli.



Handwritten signature and blue circular stamp of the Municipality of Calvene.

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018 rimanda alla contrattazione collettiva i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. In ogni caso, una quota minima (30%) delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

Le parti concordano che una percentuale significativa* del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL sia destinata ad incentivare la performance individuale (indicativamente 40%) e organizzativa, (indicativamente 60%), al netto degli incentivi previsti da disposizioni di legge (funzioni tecniche e lotta all'evasione tributaria).

Il Piano della performance è approvato dalla Giunta comunale annualmente. Per l'anno 2019 l'assegnazione delle risorse ai Responsabili di Area ed il Piano della performance/Piano degli obiettivi sono stati disposti con deliberazioni di G.C. n. 1 del 21.01.2019 e n. 7 del 25 febbraio 2019.

La performance organizzativa è connessa agli obiettivi riportati della delibera di approvazione del piano, misurati e valutati secondo il Regolamento comunale.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (piano neve finalizzato a garantire un costante sgombero della neve dalle strade per un minor disagio per i cittadini; il valore del progetto è quantificato in € 500,00; personale interessato: dipendenti addetti ad attività manutentiva esterna).

I compensi che incentivano la performance sono liquidati possibilmente entro il mese di maggio di ciascun anno, al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato che abbia prestato almeno 12 mesi di attività lavorativa presso l'ente nell'anno di riferimento, secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

Le risorse sono ripartite tra le Aree in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente.

A tal fine:

A. Sono da considerare assenze:

- malattia;



- permessi per partecipazione a concorsi e esami;
- permessi per carica elettiva;
- permessi per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario;
- permessi per l'esercizio delle funzioni di giudice popolare;
- aspettative e congedi non retribuiti.
- congedo parentale (ex facoltativa), compresa malattia dei figli.

B. Non sono da considerare assenze:

- le ferie e il recupero di festività
- il recupero di lavoro straordinario
- congedo dei genitori
- permessi ex Legge n. 104/1992
- terapie salvavita ed altre assimilabili
- infortunio sul lavoro.

La somma disponibile sarà ripartita in relazione al punteggio riportato dai dipendenti di ciascuna Area secondo il sistema di valutazione.

Ai fini dell'applicazione del CCDI 2019/2021, i Responsabili di Area non entrano nel computo, essendo valutati dal nucleo di valutazione.

*La percentuale è definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 5 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

(art. 69 - CCNL 21.05.2018)

E' accantonata la maggiorazione del 10% del monte complessivo dei premi individuali da destinare al dipendente che abbia riportato una valutazione superiore al 90% del punteggio massimo attribuito, secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

Art. 6. CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

(art. 16 del CCNL 21.05.2018)

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si attua mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.

La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ai dipendenti di tutte le categorie giuridiche (A, B1, B3, C, D), partendo da quelle più basse, entro la quota massima del 30%* delle risorse stabili di ciascun anno del triennio 2019/2021 ed avrà decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio 2019/2021 in cui è riconosciuta la progressione orizzontale.



Qualora i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal presente articolo siano ascritti alla medesima categoria giuridica e per il rispetto del limite stabilito dall'Amministrazione non sia possibile riconoscere a tutti la progressione orizzontale, si concorda che il beneficio sarà accordato con priorità a coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo pieno rispetto a quelli con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il personale interessato di ciascuna categoria:

- è quello in servizio nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno che precede la previsione della progressione nel contratto integrativo decentrato. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza; a tal fine devono essere acquisite dall'ente di utilizzazione le informazioni e le valutazioni richieste secondo la disciplina dell'ente di appartenenza.

Si concordano i seguenti criteri per l'accesso alla progressione economica orizzontale.

1. Requisiti

Il personale, per accedere alla progressione economica, deve possedere i seguenti requisiti:

a)

- 36 mesi (n. 3 anni) nella posizione economica in godimento alla data del 31 dicembre dell'anno che precede l'assegnazione della progressione all'interno della categoria;
- almeno 24 mesi (n. 2 anni) di ininterrotto servizio a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di Calvene al 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza della progressione.

Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

b)

- aver conseguito, nei tre anni che precedono l'assegnazione della progressione economica, una valutazione finale media pari o superiore a punti 60 sul totale attribuibile, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente;

c)

- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio (provvedimenti di ordine superiore al rimprovero scritto o censura).

2. Criteri di valutazione

a) il principale criterio su cui si fonda la progressione economica è fissato nella valutazione della performance **nel triennio** che precede la decorrenza della progressione effettuata secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente.

A parità di punteggio finale nella graduatoria si applica il seguente criterio:

The image shows two handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a blue circular stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI CALVENE' around the perimeter and a central emblem. The signatures appear to be 'M. M.' and 'G. G.'.

- esperienza maturata (intesa come anni di permanenza nella medesima categoria giuridica e posizione economica).

3. Procedimento

A seguito della stipula del CCDI che riconosce le progressioni economiche nella categoria, il Responsabile del servizio del personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza dei dipendenti dell'Ente con avviso interno che assicuri adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata la scheda di valutazione annuale che deve essere consegnata al dipendente. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del servizio personale decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità alla procedura suindicata è definita ed approvata la graduatoria per ciascun anno 2019, 2020 e 2021 e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.

*In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica è prevista la percentuale massima del fondo – parte stabile che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio.

Art. 7 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO E INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70 bis e 70 quinquies del CCNL 2018)

1. E' noto alle parti che, in generale, le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad esempio turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, trattamento per lavoro straordinario ecc.) sono erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta come ribadito nelle norme contrattuali vigenti in materia e confermato nella circolare della funzione pubblica n. 7/2008.

Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità e nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità.

Di seguito si riportano i criteri per l'attribuzione delle indennità "Condizioni di lavoro" e per "Specifiche responsabilità".

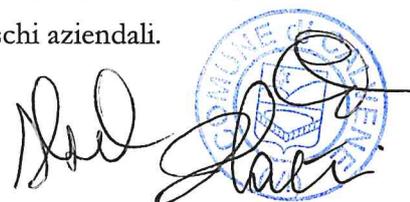
7.1 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 70 bis – CCNL 2018)

L'indennità "condizioni di lavoro" costituisce un valore unico da corrispondere per diverse situazioni di lavoro che comportano **rischio, disagio e maneggio di valori**.

A) RISCHIO

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali.



Ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, la misura dell'indennità per "rischio" sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza del rischio e/o disagio nelle attività svolte dai dipendenti;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Ai dipendenti che svolgono le seguenti prestazioni "a rischio", solo per i giorni in cui l'attività è resa per cui è legata alla effettiva presenza in servizio, compete un'indennità giornaliera di **€ 1,50**:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto è effettuata dai Responsabili di Area competenti con apposite determinazioni.

Il Responsabile di Area di appartenenza dei dipendenti che svolgono le suddette attività aggiornano gli atti ed attestano periodicamente (annualmente) lo svolgimento delle attività per le quali può essere corrisposta l'indennità per "**rischio**".

L'erogazione dell' indennità avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

B) ATTIVITA' DISAGIATE

Le parti concordano di erogare ai dipendenti che si rendono disponibili a svolgere attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori dell'orario di servizio, oltre al trattamento del lavoro straordinario, l'indennità per disagio.

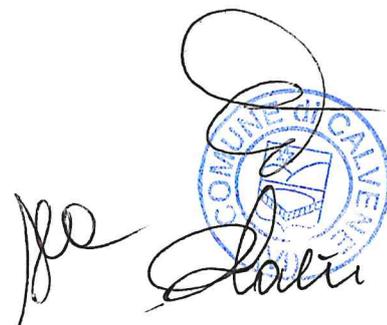
L'indennità in oggetto compete esclusivamente nei seguenti casi:

- la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
- la prestazione deve essere richiesta dai soggetti autorizzati.

L'indennità per disagio è determinata in:

€ 8,00 per chiamata feriale

€ 10,00 per chiamata festiva,



nel limite massimo di € 250,00.

B) MANEGGIO VALORI

Le parti concordano che, a decorrere dal 1.01.2020, la misura dell'indennità riferita al maneggio valori, proporzionale all'entità media dei valori maneggiati e del numero di giorni di effettivo svolgimento di tali compiti, nella misura di **€ 1,00 al giorno**, può essere corrisposta ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, con resa del conto alla competente sezione della corte dei conti, individuati in corrispondenza al seguente profilo professionale:

➤ Economo Comunale nominato dal Responsabile del servizio finanziario

7.2a) - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 70 – quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, viene prevista, a **decorrere dal 1.01.2020**, una indennità finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa. Per quanto riguarda il periodo 2019/2021 per tale istituto sarà destinato l'importo massimo annuale di **€ 1.000,00**.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata in **€ 1.000,00** cad. sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITA'	VALORE
Responsabilità e osservanza di adempimenti a scadenza	€ 300,00
Responsabilità di gestione di risorse economiche	€ 200,00
Responsabilità di funzioni vicarie di responsabile di Area Organizzativa	€ 500,00
Totale	€ 1.000,00

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili di Area, con il coordinamento del Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.

I Responsabili di Area devono adeguare gli atti ai dipendenti in servizio ed alle attività assegnate nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione a consuntivo, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

L' indennità per specifiche responsabilità disciplinate dal presente articolo non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui al successivo art. 7.2b).



7.2b) - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018)

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe è stabilita la seguente indennità su base annua massima:

FUNZIONE	IMPORTO
Ufficiale Stato Civile e Anagrafe	350,00

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili di servizio, con il coordinamento del Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto è effettuata dai Responsabili di Area con apposite determinazioni.

L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione a consuntivo, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

L' indennità per specifiche responsabilità disciplinate dal presente articolo non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui al precedente art. 7.2a).

Art. 8 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI (art. 18, lett. h - CCNL 21.05.2018)

Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

Ai fini del presente articolo assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti
- b) gli incentivi per attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU/TARI
- c) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992) prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari *"Si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto"*).

Si concorda un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal CCNL ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Da € 1.501,00 ad € 3.000,00	2,00%
Da € 3.001,00 ad € 5.000,00	4,00%

Da € 5.001,00 ad € 7.000,00	6,00%
Oltre € 7.000,00	10,00%

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano la parte variabile del fondo.

Art. 9 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(art. 7, co. 4, lett. m) - CCNL 21.05.2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

L'Amministrazione si impegna a:

- garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008;
- coinvolgere il responsabile della sicurezza e il medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di rischio;
- coinvolgere e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ad impostare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- includere nel documento di valutazione dei rischi anche i rischi correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 10 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O. (art. 7, co. 4, lett. v) - CCNL 21.05.2018)

La determinazione della retribuzione dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 11 - CRITERI PER LA FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

(art. 7 e art. 27 del CCNL del 21.05.2018)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato l'istituto dell'orario flessibile, fatti salvi i seguenti servizi da svolgersi con specifici orari e tempi:

- servizi manutentivi esterni.

La flessibilità prevede rispetto all'orario ordinario con corrispondente uscita nello stesso giorno:

- un'entrata posticipata di 30 (trenta) minuti.

Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura ovvero nelle fasce di apertura al pubblico.

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI ULTERIORI

Art. 14 – INCENTIVI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti consolidati:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all' ICI , all' IMU e alla TARI (art. 3, co. 57 della Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, co. 1, lett. p) del D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti fissati dalla norma.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai termini dell'art. 67, co. 3, lett. i) e co. 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018.

Si rinvia ai Regolamenti comunali che disciplinano le modalità di riparto dei suddetti incentivi.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA E VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Quando emergono controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di inizio della procedura di conciliazione.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla data della richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

In caso di eventuali errori materiali od omissioni si farà riferimento a quanto previsto nei verbali delle riunioni debitamente sottoscritti dalle parti.

Si concorda, inoltre, che si terrà una sessione a scadenza almeno annuale per la verifica dell'applicazione del CCDI.

The image shows a handwritten signature in black ink on the left. To its right is a blue circular official stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI CALENZANO' around the perimeter and 'MUNICIPALITÀ' in the center. There is also a signature written across the stamp.



Funzione Pubblica

Vicenza, 19/12/2019

**NOTA A VERBALE CISL FP integrante C.C.I. 2019/2021 -Comune
di Calvene (VI).**

La scrivente Federazione, conferma la contrattazione del presente C.C.I. 2019/2021, chiede come da disposizioni Cisl fp di inserire, in allegato alla presente, la nota unitaria Cgil Cisl Uil.

CISL FP di Vicenza

f.to dott.ssa Margherita Alberton



Via Leopoldo Serra, 31
00153 Roma
Tel. 06/585441



Via G.M.Lancisi. 25
00161 Roma
Tel. 06/440071



Via di S. Crescenziano, 25
00199 Roma
Tel. 06/865081



Via Emilio Lepido, 46
00175 Roma
Tel. 06.715393

Al Ministro dell' Economia e Finanze

Dott. Roberto Gualtieri

Ufficio di Gabinetto

Al Ministro della Pubblica Amministrazione

On.le Fabiana Dadone

Segreteria del Dipartimento della Funzione Pubblica

Oggetto: Circolare del Conto annuale del ministero Economia e Finanze n. 15 del 16.05.19 (allegato istruzioni per la compilazione- capitolo 5- sezione PEO) e Nota Dipartimento Funzione Pubblica n. 44366 del 04.07.19)

Le scriventi OO.SS.

PREMESSO

- La Circolare n.15 del 16.05.19 (e segnatamente al capitolo 5- sezione PEO dell'allegato istruzioni per la compilazione) indica *“una misura del grado di selettività effettivamente realizzato, determinata dal rapporto fra domanda PEO188 (PEO effettuate) e domanda PEO111 (dipendenti che hanno concorso alle PEO); tale rapporto deve essere inferiore o al massimo uguale al 50%;*
- La Nota del Dipartimento Funzione Pubblica n.44366 del 04.07.19, rappresenta che la *“ quota del personale interessato alla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota “ limitata” e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari”*

Tutto ciò premesso si rileva che

- Ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 165/01 disciplina le materie oggetto di contrattazione collettiva, rimettendo ad essa ed esclusivamente ad essa, la determinazione della retribuzione dei dipendenti;
- Nel contempo l'art. 23 del Dlgs 150/09, I comma rimanda alla sola contrattazione collettiva (nazionale e integrativa) la determinazione delle progressioni orizzontali *“Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili”* mentre il comma 2 prescrive che *“ Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*

Ne discende, quindi che le Amministrazioni Pubbliche hanno il dovere di riconoscere le progressioni economiche, dovendo seguire come unico ed inderogabile parametro di riferimento quello fornito *“dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro”*. In coerenza con tale principio, peraltro, il comma 4 dell'art. 40 D.lgs 165/01 stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.”*

Va da sé, quindi, che l'intervento del Ministero dell'Economia e Finanze, che determina aprioristicamente e d'imperio la percentuale massima della quota dei dipendenti ammessi all'accesso alle progressioni economiche orizzontali, costituisce un atto illegittimo ed estremamente grave, sotto diversi profili.

Il limite percentuale imposto unilateralmente dal Mef, contravviene al combinato disposto dei commi 1 e 2 dell'art.23 del Dlgs 150/01, che prescrivendo un'attribuzione non generalizzata delle progressioni economiche, rimanda in via esclusiva ai contratti collettivi nazionali ed integrativi la loro determinazione.

Nel contempo, con l'imposizione illegittima alle Amministrazioni di detta percentuale fissa ed invalicabile, costringe le stesse Amministrazioni a rendersi inadempienti rispetto *“agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi”* e alla loro osservanza.

Quello che però maggiormente rileva è che la unilaterale determinazione del Mef., che si sovrappone alle previsioni del contratto collettivo, rappresenta la negazione della funzione stessa del sindacato, il suo ruolo di agente contrattuale (così come sancito dal Dlgs 165/01), la sua capacità di applicare e far applicare i contratti collettivi sottoscritti e vigenti.

Tutto ciò premesso

DIFFIDANO

Il **Ministero dell'Economia e Finanze** a disporre lo stralcio nell'allegato (capitolo 5- sezione PEO) alla circolare n.15 del 16.05.19 nella parte in cui si fissa la quota percentuale massima dei beneficiari delle progressioni orizzontali,

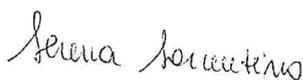
Il **Dipartimento della Funzione Pubblica** a fornire alle Amministrazioni interessate note conformi alle illegittime indicazioni del MEF

Avvertendo fin da ora , che in mancanza od in difetto , le scriventi ,per il ruolo che è loro proprio, agiranno nelle opportune sedi a tutela delle proprie prerogative e a sostegno di tutti i lavoratori che ne avranno interesse e nei confronti di tutte le Amministrazioni che daranno seguito alla disposizione di cui sopra.

Roma, 16 dicembre 2019

FP CGIL

Serena Sorrentino



CISL FP

Maurizio Petriccioli



UIL FPL

Michelangelo Librandi



UIL PA

Nicola Turco

