



COMUNE DI CONCOREZZO

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - PARTE GIURIDICA 2019-2021

Il giorno 29 luglio 2019, presso la sede del Comune di Concorezzo, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Concorezzo, le parti negoziali composte da:

per la parte pubblica, nelle persone di:

Ivan Roncen (*Presidente, Segretario generale supplente*)

Sergio Locatelli

Emanuela Mariani

per le RSU, nelle persone di:

Simona Federica Capitanio

Marco Mauro Polletta

Francesca Megna

Giorgio Giulio Scalise

per le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- FP CGIL Simone Cereda

- CISL FP Giuseppe Leone

Sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato per il triennio 2019-2021.

La convocazione per la definizione del presente accordo è stata effettuata, da ultimo, con lettera del 25 luglio 2019. prot. n. 16272, trasmessa per e-mail.

Dato atto che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali (di seguito denominato CCNL), vigente dal successivo 22 maggio 2018;
- il vigente sistema di misurazione e di valutazione delle performance del personale dipendente è quello approvato e allegato alla deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 28 agosto 2013;
- il documento unico di programmazione 2019 - 2021 e il bilancio di previsione 2019 - 2021 sono stati approvati, rispettivamente, con le deliberazioni del Consiglio Comunale n. 13 e n. 14 del 22 febbraio 2019;
- il piano esecutivo della gestione 2019 - 2021, è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 27 febbraio 2019;

- con la deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 15 maggio 2019 si provvedeva ad approvare il piano dettagliato degli obiettivi / piano delle performance dell'anno 2019;

Atteso che:

- con la deliberazione della Giunta comunale n. 85 del 27 giugno 2018, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt. 7, c. 3, e 8, c. 2, del CCNL 21 maggio 2018;

- il 28 dicembre 2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo sull'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate relative all'anno 2018, stabilendo che allo stesso si applicava il principio dell'ultrattività dei contratti decentrati integrativi nelle more dell'adozione di un nuovo CCDI normativo triennale;

- con la deliberazione n. 3 del 9 gennaio 2019, la Giunta comunale ha formulato un primo atto di indirizzo per la costituzione del fondo per le risorse decentrate stabili di cui all'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018, relativo all'anno 2019;

- con la determinazione n. 46 del 29 gennaio 2019, il Responsabile del Settore Finanze e Contabilità, in linea con gli indirizzi forniti con la citata deliberazione 3/2019, ha provveduto alla costituzione del fondo decentrato per la parte stabile relativo all'anno 2019;

- con la deliberazione n. 33 del 13 marzo 2019 la Giunta comunale ha formulato un secondo atto di indirizzo per la costituzione del fondo - relativo all'anno 2019 - previsto dall'art. 67 del nuovo CCNL del 21 maggio 2018, che disciplina la costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente;

- con la determinazione n. 232 del 3 maggio 2019, il Responsabile del Settore Finanze e Contabilità, in linea con gli indirizzi forniti con la citata deliberazione 33/2019, ha provveduto alla modificazione e integrazione del fondo decentrato relativo all'anno 2019, già costituito per la parte stabile con la citata determinazione 33/2019;

- il Collegio dei Revisori il 29 gennaio 2019 e il 3 maggio 2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art.40-bis, comma 1, D.Lgs.165/2001);

Le parti richiamate sopra convengono e stipulano la seguente preintesa sul contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Concorezzo - parte giuridica - triennio 2019 / 2021.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CONCOREZZO

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Concorezzo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, e al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, in contrasto con il contenuto del presente contratto decentrato.

Art. 3 - Durata e revisione

Il presente CCI ha durata triennale dall'anno 2019 all'anno 2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

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.

Le parti prendono atto che il 28 dicembre 2018, è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo sull'utilizzazione del fondo per le risorse decentrate relative all'anno 2018, stabilendo che allo stesso si applicava il principio dell'ultrattività dei contratti decentrati integrativi fino all'adozione del nuovo CCI normativo triennale.

Titolo II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 4 - Definizione di performance

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there are approximately seven distinct marks, including a large signature, a smaller signature, and several initials or short signatures.

Così come previsto dall'art.9, c. 1, del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente (approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 28 agosto 2013).

La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D. Lgs. n.150/2009.

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

Art. 5 - Valorizzazione delle performance individuali del personale

Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non

titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.

Art. 6 - 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, c. 1 del CCNL 2016-2018:

- *progressioni economiche nella categoria;*
- *indennità di comparto;*
- *quota dell'indennità professionale del personale educativo della scuola materna di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;*

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

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

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Le parti concordano che almeno il 30% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

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

Ai dipendenti che percepiscono specifici incentivi, così come indicati al successivo art. 14, lett. a.2), b.2) e a.3), si applicherà

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and initials at the bottom right.

una decurtazione del premio legato alla performance individuale con le seguenti modalità:

Importo incentivi art. 14, lett. a.2), b.2) e a.3)	% decurtazione premio performance individuale
Da € 2.500,00 e fino € 4.999,99	10%
Da € 5.000,00 e fino € 9.999,99	30%
Da € 10.000,00	50%

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21 maggio 2018)

La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita ad una percentuale del 10% dei dipendenti (con esclusione delle posizioni organizzative) in servizio in ogni Settore, con arrotondamento all'unità superiore: nel Settore Affari generali sono compresi i dipendenti assegnati agli uffici di staff del Segretario e del Sindaco.

In caso di parità di valutazione si terrà conto della valutazione media dell'ultimo triennio e, di seguito, della maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Concorezzo.

Art. 9 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21 maggio 2018)

La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente con la contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Per l'attribuzione della progressione economica orizzontale occorre prendere in considerazione lo sviluppo delle **competenze professionali e i risultati individuali**, così come declinati nel *Sistema di misurazione e di valutazione della*

performance vigente: la *scheda allegato E* per la progressione economica orizzontale della categoria B; la *scheda allegato F* per le categorie C e D.

Per valutare le **competenze professionali** si utilizzano la *scheda allegato E* per la progressione economica orizzontale della categoria B e la *scheda allegato F* per le categorie C e D del *Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente*: il punteggio minimo che è necessario conseguire non deve essere inferiore all'80% del punteggio massimo attribuibile.

I **risultati individuali** che rilevano per l'attribuzione della progressione economica orizzontale sono riferiti alle valutazioni conseguite nel *triennio* che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

Può concorrere alla progressione il dipendente che, *per il periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi*, abbia conseguito, per ogni anno, una valutazione non inferiore al 75% del punteggio massimo attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance.

Qualora vi sia parità di punteggio, avrà diritto alla progressione la persona che avrà ottenuto la valutazione più elevata nella performance individuale negli ultimi due anni. Se permane la parità di punteggio, allora prevale il dipendente con la maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Concorezzo.

Il soggetto valutatore è il Responsabile di Settore per il personale che vi lavora; il Sindaco, su proposta dell'OIV, è il soggetto valutatore per i Responsabili di settore.

L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso:

a) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;

b) valutazione dei risultati al termine del periodo annuale di riferimento, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente;

c) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there are approximately seven distinct marks, including a large signature at the top, several smaller initials, and a large, stylized signature at the bottom.

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le sotto indicate situazioni.

Il *disagio* è una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Si procederà all'erogazione dell'importo massimo di € 1,00 per ogni giorno di presenza effettiva, per ciascun dipendente, a fronte di una relazione trimestrale del Responsabile di Settore in cui attesti il maggior sacrificio rispetto ad altri dipendenti dell'Ente per attività svolta in condizioni difficili e/o faticose.

Sono considerate *attività a rischio* quelle che comprendono nella propria mansione lavorativa una o più delle seguenti attività:

- attività tecnico-manutentiva;
- attività di giardinaggio e di pulizia;
- impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni o microtraumi; utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- gestione di sistemi relazionali di particolare intensità, complessità o criticità in rapporto all'utenza;

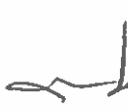
Per il riconoscimento della indennità si individua il *personale operaio e le assistenti sociali*, per i giorni di effettivo impiego nelle *attività relazionali con l'utenza di particolare criticità*. L'importo viene erogato nella misura giornaliera di € 1,50 in base all'effettiva presenza in servizio o per i giorni di effettivo impiego nelle *attività relazionali con l'utenza di particolare criticità*, comunicati dal responsabile di Settore.

La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è corrisposta nei seguenti importi giornalieri:

- € 2,00 all'economista comunale
- € 1,00 ad ogni altro agente contabile interno

per i giorni di effettivo svolgimento del servizio, convalidati dal Responsabile competente.

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.



1	Da 26 a 30 punti	€ 2.500,00
2	Da 22 a 25 punti	€ 2.000,00
3	Da 18 a 21 punti	€ 1.500,00
4	Da 14 a 17 punti	€ 1.000,00

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

La corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità avviene mensilmente, proporzionando la misura annuale.

I trattamenti accessori indicati nel presente articolo, dato che non sono collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Il costo complessivo annuale delle suindicate indennità non può essere superiore all'8% del totale del fondo decentrato di parte stabile.

Art. 12 - Indennità per compiti particolari (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 21 maggio 2018)

È riconosciuta ai dipendenti ai quali sono state attribuite, con atto formale, le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies, c. 2, del CCNL 21 maggio 2018, un'indennità nella misura di € 300,00 annuali.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al primo comma sono quelli derivanti dalle *qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale*.

Art. 13 - Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 21 maggio 2018)

Il servizio di reperibilità è istituito per il *corpo di polizia locale e per il personale dei servizi demografici per il verificarsi di due o più festività consecutive*.

Per quanto attiene alla remunerazione e alle altre remunerazioni si rinvia all'art. 24 del CCNL 21 maggio 2018.

Non si fa luogo all'elevazione del limite mensile di messa in reperibilità e della misura dell'indennità, di cui al comma 4 del citato art. 24.

Il Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (*ogni tre mesi*) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

La tabella riassuntiva è la seguente:

Indennità condizioni di lavoro	Misura giornaliera
<i>Disagio</i>	€ 1,00 per ogni giorno di effettiva presenza
<i>Rischio</i>	€ 1,50 per ogni giorno di effettiva presenza
<i>Maneggio valori - Economo comunale</i>	€ 2,00 per ogni giorno di effettiva presenza
<i>Maneggio valori - Agenti contabili interni</i>	€ 1,00 per ogni giorno di effettiva presenza

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21 maggio 2018)

L'indennità disciplinata dall'art. 70 quinquies, c. 1, del CCNL 21 maggio 2018 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito **preventivo** provvedimento adottato dal Responsabile di Settore.

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai Responsabili di Settore tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.

Il Nucleo comunale di valutazione, sentiti i Responsabili di Settore interessati e il Segretario comunale, attribuirà un punteggio da 1 a 5 per ciascuno dei parametri per la collocazione del personale al quale sono state attribuite le specifiche responsabilità nelle fasce di punteggio sotto riportate:

<i>A) Autonomia operativa</i>
<i>B) Grado di responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate</i>
<i>C) Grado di responsabilità di coordinamento e realizzazione piani di attività</i>
<i>D) Livello di responsabilità istruttoria di procedure complesse</i>
<i>E) Complessità normativa di riferimento</i>
<i>F) Responsabilità di sistemi relazionali complessi</i>

In funzione del punteggio raggiunto l'indennità viene valorizzata come segue:

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a signature at the bottom right.

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. a), del CCNL 21 maggio 2018 *"le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997"*, si riferiscono a:

- a.1) proventi da sponsorizzazioni;
- b.1) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c.1) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), del CCNL 21 maggio 2018 *"le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale"*, si riferiscono a:

- a.2) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito regolamento comunale;
- b.2) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).

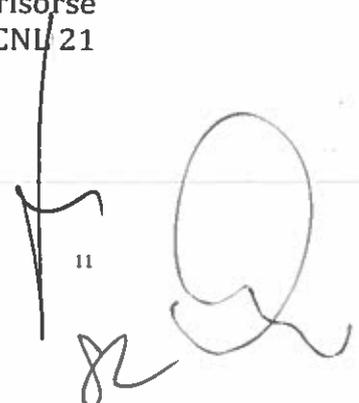
Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a.3) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- b.3) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.

Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente rese disponibili e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.



Le risorse di cui al presente articolo, non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 68, c. 2, lett. g), del CCNL 21 maggio 2018, sono considerate economie di bilancio.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Si riassume in un'unica tabella gli orientamenti "consolidati" (intendendo in questo senso quelli per i quali c'è una pronuncia delle sezioni centrali della Corte dei Conti, o una circolare ministeriale), e quelli "non consolidati" delle varie voci di trattamento accessorio da escludere o includere nel computo della limitazione:

a.1) proventi da sponsorizzazioni	INCLUSI (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11).
b.1) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari	ESCLUSI (Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167).
c.1) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	INCLUSI (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Toscana, deliberazione n. 291/2011/PAR31)
a.2) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito regolamento comunale	ESCLUSI dal 1° gennaio 2018 (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. n. 6/SEZAUT/2018/QMIG).
b.2) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario)	INCLUSI (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11).
a.3) compensi afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria	La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il

<p>connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003)</p>	<p>Veneto, con deliberazione n. 208/2012/PAR del 26 aprile 2012 non si esprime, rimandando al comune le valutazioni su come si concilino tali disposizioni con le indicazioni delle sezioni riunite. Trattandosi di compensi per attività non comprese nel normale orario di lavoro e assimilabili per certi versi allo straordinario, optiamo per la loro esclusione</p>
<p>b.3) compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT</p>	<p>ESCLUSE (Ragioneria generale dello Stato, circolare 2 maggio 2012, n. 16, p. 13036)</p>

Art. 15 - Risparmi per piani di razionalizzazione (art. 16, commi 4 e 5, d.l. 98/2011 -art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 1° aprile 1999)

Le parti si impegnano a definire, entro il 31 dicembre 2019, a valere dall'annualità successiva, uno specifico accordo per regolare le forme di incentivazione derivanti dai risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6, del decreto legge 98/2011, convertito in legge 111/2011, derivanti cioè dall'adozione dei cosiddetti piani di razionalizzazione.

Mediante l'adozione di piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi di funzionamento si intendono realizzare economie che *consegua*no a *specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro.*

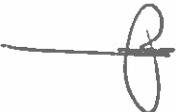
Art. 16 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

Gli incentivi economici per le attività del personale educativo e docente sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste oltre il calendario scolastico e sono definite annualmente.

La distribuzione del fondo è effettuata, a consuntivo, suddividendo il fondo tra il personale docente in misura



direttamente proporzionale alla quantità della sua effettiva partecipazione al progetto.



Titolo III - DISCIPLINE PARTICOLARI



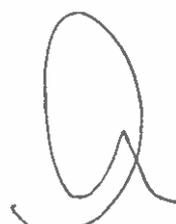
Art. 17 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 21 maggio 2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la 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. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 8 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del 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 disagio e di rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.
- 
- 
- 

Art. 18 - Welfare integrativo

Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- 
- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che
 - si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- 
- 

- sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 19 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21 maggio 2018)

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

Art. 20 - Istituti connessi all'orario di lavoro e alla sua articolazione

Le parti danno atto che con accordo del 17 novembre 2010, che qui si intende richiamato e confermato, hanno provveduto a definire, tra l'altro, la banca delle ore, di cui all'art. 38-bis del CCNL 14 settembre 2000, la flessibilità dell'orario di lavoro, l'orario multi periodale, l'articolazione dell'orario del personale educativo.

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v, e art. 15, c. 4, CCNL 21 maggio 2018)

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

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa, 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.

L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata nella misura del 20% del fondo complessivamente

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the page. From top to bottom, there are approximately seven distinct marks, including a large signature, several smaller initials, and a large 'TA' at the bottom.



determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative.

Ai Responsabili di Settore che percepiscono specifici incentivi, così come indicati al precedente art. 14, lett. a.2), b.2) e a.3), si applicherà una decurtazione della retribuzione di risultato con le seguenti modalità:

Importo incentivi art. 14, lett. a.2), b.2) e a.3)	% decurtazione retribuzione di risultato
<i>Da € 2.500,00 e fino € 4.999,99</i>	<i>10%</i>
<i>Da € 5.000,00 e fino € 9.999,99</i>	<i>30%</i>
<i>Da € 10.000,00</i>	<i>50%</i>



Le risorse non utilizzate ovvero oggetto di perequazione, relative alle retribuzioni di risultato, sono portate a integrazione del fondo delle risorse decentrate destinate alla retribuzione della performance individuale dello stesso anno.

Art. 22 - Turnazioni (art. 23, CCNL 21 maggio 2018)



Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018



Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad 8 anni.

Titolo IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE



Art. 23 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21 maggio 2018)

La misura giornaliera dell'indennità di servizio esterno ex art. 56-quinquies CCNL 21 maggio 2018, è pari a € 1,50.

L'indennità è corrisposta mensilmente previa attestazione del Comandante di Polizia Locale, da comunicare al Servizio Personale entro il giorno 5 del mese successivo, del numero dei servizi mensili di ciascun operatore.



Art. 24 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018)

La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992, destinata ai contributi datoriali al fondo di previdenza complementare è regolata dall'accordo del 19 luglio 2011, approvato con la deliberazione della Giunta n. 127 del 20 luglio 2011.

Titolo V - DISPOSIZIONE FINALE

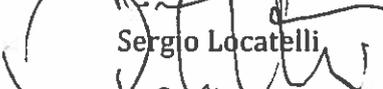
Art. 25 - Norma finale

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

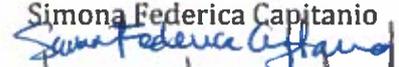
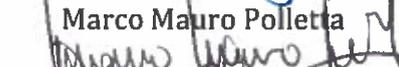
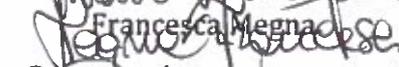
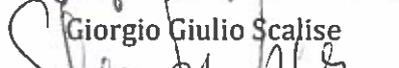
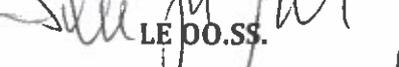
Concorezzo, 29 luglio 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA


Ivan Roncen

Sergio Locatelli

Emanuela Mariani

LE RSU


Simona Federica Capitanio

Marco Mauro Polletta

Francesca Megna

Giorgio Giulio Scalise
LE OO.SS.

Simone Cereda - EP CGIL

Giuseppe Leone - CISL FP

