



**COMUNE DI
VAIANO CREMASCO**
PROVINCIA DI CREMONA

Pubblicato all'Albo Pretorio informatico

- 2 FEB. 2021

Dal . . .

Al 17.12.2021

N. reg. 0 41

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 91 in data 17.12.2020

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO VALIDITA' GIURIDICA TRIENNIO 2019-2021 - VALIDITA' ECONOMICA ANNUALITA' 2020

Il giorno **diciassette** del mese **dicembre** dell'anno **duemilaventi** alle ore **18.20** circa, nel Palazzo Comunale, previa l'osservanza delle consuete formalità, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione e alla votazione del punto dell'ordine del giorno in oggetto, risultano presenti:

		Presenti / Assenti	
1	MOLASCHI PAOLO PRIMO	Presente	
2	RICCARDI GIUSEPPE	Presente	
3	MORONI MELISSA	Presente	
4	LADINA ARIANNA	Presente	
5	ALCHIERI ANGELA MARIA	Presente	
Totale		N. 5 presenti	N. 0 assenti

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, **Dott. Massimo Liverani Minzoni**

Il presidente, Sig. **Paolo Primo Molaschi** invita la Giunta ad assumere le decisioni relative a quanto indicato in oggetto.

ATTO DI GIUNTA COMUNALE N. 91 IN DATA 17.12.2020

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO VALIDITA' GIURIDICA TRIENNIO 2019-2021 - VALIDITA' ECONOMICA ANNUALITA' 2020

Preambolo (riferimenti normativi)

Si fa riferimento alle seguenti disposizioni normative:

- l'articolo 48 del D. L.vo N. 267/2000;
- l'art. 49 – comma 1 – e l'art. 147-bis – comma 1 – del D. L.vo N. 267/2000: i pareri ivi previsti sono espressi nel foglio pareri che viene allegato al presente provvedimento sotto la lettera "A";
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, N. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- il vigente «regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi»;
- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto regioni – autonomie locali;
- lo statuto comunale;

Illustrazione attività (premessa e motivazione)

Visti gli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018 che, in ordine alla contrattazione decentrata, testualmente recitano:

“Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

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

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;*
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.*

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies comma 1;*
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;*

- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle

parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica"

Visto che, in base a tali disposizioni, in data 10 dicembre 2020, è stata definita, dalla delegazione trattante, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (**Allegato alla presente deliberazione sotto la lettera "B"**) riguardante le seguenti materie e/o istituti:

- modifiche della parte normativa del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 15.10.2019 (artt. 17 e previsione modifica futura art. 20)
- modifiche alla parte economica del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 15.10.2019 e definizione utilizzo fondo risorse decentrate 2020

Dato atto che l'ipotesi stessa è stata tempestivamente trasmessa, a cura del presidente della delegazione trattante, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L., all'organo di revisione economico-finanziaria per il prescritto parere sulla compatibilità dei costi;

Visto che l'organo di revisione economico-finanziaria:

- con relazione in data ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio; (**Allegata alla presente deliberazione sotto la lettera "C"**)

Accertato che l'ipotesi definitiva del contratto è stata definita nel pieno rispetto delle norme vigenti;

Decisione (dispositivo)

Ritenuto, pertanto, di poter autorizzare la sottoscrizione del detto contratto;

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la normativa citata nella sezione **"Preambolo (riferimenti normativi)"** del presente atto;

Esaminate le valutazioni espresse nella sezione **"Illustrazione attività (premessa e motivazione)"** del presente atto, condividendole e facendole proprie;

Ad unanimità dei presenti,

DELIBERA

1) Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il «contratto collettivo integrativo per la disciplina delle seguenti materie e/o istituti:

- modifiche della parte normativa del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 15.10.2019 (artt. 17 e previsione modifica futura art. 20);
- modifiche alla parte economica del CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 15.10.2019 e definizione utilizzo fondo risorse decentrate 2020 che si compone di n. 39 articoli (**Allegato alla presente deliberazione sotto la lettera "D"**) forma parte integrante della presente deliberazione.

- 2) Di dare atto che le spese derivanti dalla stipulazione del presente contratto decentrato integrativo, quantificate in complessivi €. 59.878,86, in ragione annua, trovano copertura negli stanziamenti assestati del bilancio 2020-2020;
- 3) Di disporre che il testo del contratto sia trasmesso, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del C.C.N.L.;
- 4) Di disporre la pubblicazione del presente atto, nonché la pubblicazione del contratto collettivo integrativo sottoscritto dalle parti interessate, sotto la voce "Personale – Contrattazione integrativa" dell'area Amministrazione Trasparente del sito internet dell'amministrazione comunale.



COMUNE DI VAIANO CREMASCO

PROVINCIA DI CREMONA



Allegato "A"

Segretario Comunale
Dottor Massimo Liverani Minzoni

FOGLIO PARERI

(ART. 49 – COMMA 1 – E ART. 147-BIS – COMMA 1 – DEL D.L.VO N. 267/2000)

ATTO DI GIUNTA COMUNALE N. 91 IN DATA 17.12.2020

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO VALIDITA' GIURIDICA TRIENNIO 2019-2021 - VALIDITA' ECONOMICA ANNUALITA' 2020

Sul presente atto esprimo PARERE FAVOREVOLE di regolarità tecnica.

Il Responsabile del Servizio Affari Generali
F.to **Dott. Massimo Liverani Minzoni**

Vaiano Cremasco, 17.12.2020

Sul prese atto esprimo PARERE FAVOREVOLE di regolarità contabile.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to **Dott.ssa Giovanna Manara**

Vaiano Cremasco, 17.12.2020



COMUNE DI VAIANO CREMASCO
Provincia di Cremona

¹¹⁸
ALLEGATO ALLA DELIBERA CC/GC

N. 91 DEL 17.12.2020

Segretario Comunale
Dottor Massimo Liverani Minzoni

Prot. N. 9282
Fasc. 3-6-2020/11

Vaiano Cremasco, 12.12.2020

**LL'ORGANO DI REVISIONE
ECONOMICO-FINANZIARIA**

Dott. Alberto Colombini

Pec alberto.colombini@odcecbrescia.it

OGGETTO: Ipotesi di contratto decentrato integrativo. Controllo sulla compatibilità dei costi.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.8, comma 6 del C.C.N.L. per il Comparto Funzioni Locali, stipulato il 21 maggio 2018, si trasmette il testo della ipotesi di contratto decentrato integrativo, siglato dalla delegazione trattante di cui all'art. 7 del contratto stesso, in data 10 dicembre 2020, corredato delle prescritte Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, ai fini della certificazione della "compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori".

Per Il Responsabile del Servizio Personale

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Dott.ssa Giovanna Manara

Firmato digitalmente da: MANARA GIOVANNA
Data: 12/12/2020 12:46:49

COMUNE DI VAIANO CREMASCO

Posta Elettronica cod. 56428 del 12.12.2020 (12:52:08)

PROTOCOLLO n.9282 / 2020 del 12.12.2020 (Partenza)

Categoria: 3 Classe: 6

Mittente: comune.vaiano@mailcert.cremasconline.it

Destinatario: alberto.colombini@odcecbrescia.it

OGGETTO

COMUNE DI VAIANO CREMASCO - MSG POSTA NR.[56428] - PROTOCOLLO PARTENZA NUMERO 9282 DEL 12.12.2020

TESTO

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO. CONTROLLO SULLA
COMPATIBILITÀ DEI COSTI. RICHIESTA CERTIFICAZIONE

ACCETTAZIONI / CONSEGNE

ALLEGATI

- 01_PROT. 9282 DEL 12.12.2020- TRASMISSIONE ALL'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO.pdf
- 02_PREINTESA_CCDI_GIURIDICO 2019_2021_ECONOMICO 2020.pdf
- 03_RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO_ ANNO 2020.pdf
- 04_RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2020.pdf
- BOZZA CERTIFICAZIONE ORGANO DI REVISIONE.doc
- Segnatura.xml



COMUNE DI VAIANO CREMASCO

Provincia di Cremona

**LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2020**

Vaiano Cremasco 12/12/2020

Il Responsabile del Servizio Finanziario
dott.ssa Giovanna Manara

Firmato digitalmente da: MANARA GIOVANNA
Data: 12/12/2020 12:39:14

MODULO 1 – LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La presente relazione tecnico-finanziaria si basa sui seguenti atti amministrativi:

- determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 237 del 17/11/2020 con cui è stato costituito il Fondo per le politiche di sviluppo e produttività per l'anno 2020
- preintesa del 10/12/2020 sottoscritta dalla delegazione di parte datoriale e di parte sindacale con la quale è stato disposto, tra l'altro, un incremento del Fondo Posizioni Organizzative di di € 1.000,00 destinato ad indennità di risultato del settore Tecnico

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

a) Risorse storiche consolidate:

- Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	€ 53.481,20
Totale a)	€ 53.481,20

b) Incrementi parte fissa

- Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 (solo dal 2019)	€ 1.206,40
- Differenziali PEO sul personale in essere al 01/03/2018	€ 1.369,10
- Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 640,12
- Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	€ -
- Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	€ -
- Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	€ -
- Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	€ -
Totale b)	€ 3.215,62

Totale Risorse Stabili € 56.696,82

Sezione II – Risorse variabili (non sono consolidate nel tempo e quindi non hanno caratteristiche di certezza del medesimo ammontare per gli anni successivi)

- Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	€ -
- Piani di razionalizzazione	€ -
- Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	€ -
- Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	€ -
- Risparmi da utilizzo straordinari	€ -
- Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	€ -
- Personale case da gioco	€ -
- Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 3.182,04
- Incremento per obiettivi del Piano performance	€ -
- Incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	€ -
- Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzio	€ -
Totale Risorse Variabili	€ 3.182,04

- somme non utilizzate fondo anno precedente

Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- decurtazione fondo per superamento limite 2016
- altre decurtazioni del fondo parte fissa (es. conferimento personale in Unione)

Totale decurtazioni € -

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 56.696,82	
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	€ -	
= totale risorse stabili		€ 56.696,82
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)	€ 3.182,04	
= totale risorse variabili		€ 3.182,04
c) totale fondo sottoposto a certificazione (totale risorse stabili + totale risorse variabili)		€ 59.878,86

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non sono previste risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

MODULO 2 – DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

- indennità di comparto quota a carico fondo	€ 30.144,40
- progressioni orizzontali storiche	€ 6.377,88
- posizioni organizzative (per enti con dirigenza)	€ -
- indennità di responsabilità/professionali	€ -
- altri istituti non compresi fra i precedenti	€ -
<i>Totale destinazioni non contrattate</i>	€ 36.522,28

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

- progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€ -
- progressioni organizzative contrattate nell'anno (enti con dirigenza)	€ -
- indennità di responsabilità/professionali. contrattate nell'anno	€ 5.820,00
- indennità turno, rischio, disagio, ecc. contrattate nell'anno	€ 6.873,10
- produttività/performance collettiva contrattata nell'anno	€ 10.663,48
- produttività/performance individuale contrattata nell'anno	€ -
- altri istituti non compresi nei precedenti contrattati nell'anno	€ -
<i>Totale destinazioni contrattate nell'anno</i>	€ 23.356,58

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

- risorse ancora da contrattare	€ -
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	€ -

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) totale Sezione I – Mod. II	€ 36.522,28
b) totale Sezione II – Mod. II	€ 23.356,58
c) totale Sezione III – Mod. II	€ -
= Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	€ 59.878,86

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non sono presenti destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta

-il rispetto del limite complessivo del fondo 2016, determinato considerando l'ammontare del fondo 2020, al netto delle somme escluse dal limite di cui al D.Lgs. 75/2017

-il rispetto del principio contabile sulla competenza finanziaria potenziata

Si attesta altresì il rispetto del limite complessivo del trattamento accessorio 2016, pari all'importo del Fondo Risorse decentrate 2016 + Indennità di posizione e risultato Posizioni Organizzative a carico del bilancio:

Fondo Risorse Decentrate 2016	(+)	€ 58.663,24
Importo P.O. a carico del bilancio 2016	(+)	€ 31.496,56
Importo limite complessivo trattamento	(=)	€ 90.159,80
Fondo Risorse Decentrate 2020	(+)	€ 59.878,86
Somme escluse dal limite	(-)	€ 2.575,50
Importo P.O. a carico del bilancio 2020	(+)	€ 31.496,56
Incremento importo indennita' risultato P.O. anno	(+)	€ 1.000,00
Importo complessivo trattamento accessorio	(=)	€ 89.799,92

MODULO 3 – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE
--

	ANNO 2019		ANNO 2020	
a) risorse storiche consolidate:	€	53.481,20	€	53.481,20
b) incrementi parte stabile	€	2.575,50	€	3.215,62
c) decurtazioni fondo parte stabile	€	-	€	-
<i>Totale risorse stabili</i>	€	56.056,70	€	56.696,82
a) risorse variabili	€	3.182,04	€	3.182,04
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€	-	€	-
<i>Totale risorse variabili</i>	€	3.182,04	€	3.182,04
<i>Totale fondo</i>	€	59.238,74	€	59.878,86

L'incremento della parte stabile 2020, pari ad € 640,12 è determinato dalla Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) di n. 1 dipendente cessata in data 31/12/2019

MODULO IV - COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

La programmazione finanziaria delle spese di personale (compresi oneri e relativa IRAP) ricomprende le risorse per il pagamento del trattamento accessorio di cui al fondo per la contrattazione decentrata. Le imputazioni contabili mensilmente effettuate sui capitoli di spesa relativi al Fondo risorse decentrate sono costantemente monitorate al fine del rispetto dei limiti finanziari e normativi previsti

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Si evidenzia nel prospetto seguente il rispetto del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n. 75 del 25.05.2017. Come previsto dalla dichiarazione congiunta n. 5, gli incrementi del Fondo ex art. 67 comma 2 lettere A) e B) sono esclusi dal limite del Fondo 2016.

Dichiarazione congiunta n. 5

In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lettera a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

	ANNO 2016	ANNO 2020
a) risorse storiche consolidate:	€ 53.481,20	€ 53.481,20
b) incrementi parte stabile	€ -	€ 3.215,62
<i>di cui non soggette al vincolo come previsto dalla dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL</i>		
b1) Quota € 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31/12/2015 (art. 67 c.2, lett. A)	1206,40	
b2) Differenziali PEO-Progressioni Economiche Orizzontali (art. 67, comma 2 lett. B)	1369,10	
c) decurtazioni fondo parte stabile	€ -	€ -
Totale risorse stabili	€ 53.481,20	€ 56.696,82
a) risorse variabili	€ 5.182,04	€ 3.182,04
b) somme non utilizzate fondo anno precedente	€ -	€ -
Totale risorse variabili	€ 5.182,04	€ 3.182,04
a) voci non soggette al vincolo	€ -	- 2.575,50
Totale voci da depurare		-€ 2.575,50
Totale	€ 58.663,24	€ 57.303,36

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il Fondo trova copertura finanziaria completa nel bilancio di previsione 2020



COMUNE DI VAIANO CREMASCO
Provincia di Cremona

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

Validità giuridica triennio 2019-2021
Validità economica annualità 2020

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa sottoscritta in data 10/12/2020
Periodo temporale di vigenza		Validità economica anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica nominata con deliberazione G.C. n. 72 del 18.07.2018 - Segretario Comunale dott. Massimo Liverani Minzoni – Presidente - Responsabile del Servizio Finanziario dott.ssa Giovanna Manara – - Membro anche con funzione di Segretario Verbalizzante Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CGIL F.P. CREMONA - CISL F.P. ASSE DEL PO Organizzazioni sindacali firmatarie: - CGIL F.P. CREMONA - CISL F.P. ASSE DEL PO
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) <i>Modifiche della parte normativa del CCDI 2019/2021, sottoscritto in data 15.10.2019</i> b) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2020</i>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? No.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2020 con deliberazione di Giunta n. 56 del 20.08.2020 .
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? SI. Con delibera di Giunta n. 1 del 30.01.2020 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? SI, per quanto di competenza.

	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione Monocratico dell'ente (nominato con Decreto Sindacale n. 4 del 25.03.2019) prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.
--	--

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

PARTE NORMATIVA

Disposizioni Generali: Ambito applicazione e durata – tempi e modalità di verifica dell'attuazione del CCDI

Relazioni Sindacali: Modelli Relazionali – Contrattazione integrativa –

Diritti e prerogative sindacali: Assemblee Sindacali – Diritto affissione e agibilità sindacali

Istituti attinenti l'articolazione oraria lavorativa: Flessibilità e orario multiperiodale – Rapporti di lavoro a tempo parziale – Lavoro straordinario e banca delle ore – Turni – Permessi, assenze, congedi

Politiche per lo sviluppo delle risorse umane: Formazione e aggiornamento –

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa: Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: Performance organizzativa – Performance individuale – Differenziazione del premio individuale

Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali

Individuazione misure e criteri per attribuzione indennità contrattuali: Indennità correlate alle condizioni di lavoro – indennità di specifiche responsabilità – indennità servizio esterno e indennità di funzione personale P.L. – Personale temporaneamente distaccato e assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione o gestione associata

Criteri generali per attribuzione trattamenti accessori: incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Disposizioni in materia di posizioni organizzative: Determinazione importo retribuzione posizione e risultato – Conferimento incarichi – Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi di cui art. 18 lettera h) del CCNL 21.05.2018

Criteri per attivazione Piani di welfare integrativo

Discipline particolari: Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro – Pari opportunità – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro – Disciplina della trasferta

PARTE ECONOMICA ANNO 2020

Risorse decentrate anno 2020: Quantificazione e ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa – Determinazione importo indennità condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità - Premi correlati alla performance (sia individuale che organizzativa)

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2020 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) ammontano ad € 23.356,58 e vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

- Premi correlati alla performance organizzativa e individuale da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri fissati nel CCDI € 10.663,48
- Indennità per condizioni di lavoro € 2.933,10, come sottoindicato:
 - a) indennità di rischio per il dipendente autista scuolabus € 1,50 per ogni giornata di presenza effettiva e per un massimo di € 405,00 annui
 - b) Indennità di disagio per l'autista scuolabus € 2,40 per giornata di presenza effettiva, per il solo periodo scolastico e per un massimo di € 489,60 annui
 - c) Indennità di disagio giornaliera di € 5,00 per il personale che ha svolto attività indifferibile in presenza nei mesi di marzo e aprile (lock down COVID-19), per un massimo di € 1.350,00
 - d) indennità maneggio valori per l'economo comunale (€ 1,55 per ogni giornata di effettiva presenza) e per gli agenti contabili che maneggino somme superiori ad € 1.000,00 (€ 1,00 per ogni giornata di effettiva presenza). Importo massimo annuo € 688,50
- Indennità per specifiche responsabilità da attribuire sulla base degli incarichi che saranno formalizzati dall'Amministrazione Comunale per un massimo annuo di € 4.820,00, di cui:
 - a) € 4.470,00 per effettive responsabilità ex art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018
 - b) € 350,00 per effettive responsabilità ex art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018 (Deleghe a personale Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale)
- Indennità di turno, reperibilità e compensi per attività lavorativa prestata in giorno festivo per un massimo di € 3.400,00 annui
- Indennità di servizio esterno da destinare al personale della P.L. € 1.00 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestato della durata di almeno 6 ore, per un massimo annuo complessivo di € 540,00
- Indennità di funzione da destinare al personale della P.L. per un massimo di € 1.000,00 annui

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi

Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Il contratto integrativo in esame non prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Il CCDI permetterà di raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione Comunale nel Piano della Performance, nel rispetto ed in coerenza con le previsioni del D.Lgs. 150/2009

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Nulla da segnalare

Vaiano Cremasco 12.12.2020

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Giovanna Manara

Firmato digitalmente da: MANARA GIOVANNA
Data: 12/12/2020 12:38:46

COMUNE DI VAIANO CREMASCO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Validità giuridica triennio 2019-2021

Validità economica annualità 2020

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ATTUATIVO DEL CCNL 21.5.2018 (validità 2016/18)

PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2020

In data 10 dicembre 2020, alle ore 13.30, tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Dott. Liverani Minzoni Massimo Segretario Comunale (Presidente);
- Manara Giovanna – Responsabile Servizio Finanziario – Delegazione di parte pubblica;

e la delegazione di parte sindacale composta dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- C.G.I.L. F.P. CREMONA: Leoni Cesare
- C.I.S.L. F.P. – ASSE DEL PO: Mazzullo Fausto

riunitesi in modalità "a distanza" nel rispetto della normativa antiCOVID-19, si conviene e si stipula quanto segue:

1. MODIFICHE DELLA PARTE NORMATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021, sottoscritto in data 15.10.2019

- 1.a) Modifica all'art. 17 – *DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE*
al comma 2 si toglie: "in ogni ambito organizzativo" e si sostituisce con "presso l'Ente"
- 1.b) Art. 20 – *INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' di cui all'art. 70-quinques del CCNL 21/05/2018*
L'Amministrazione Comunale intende rivedere la scheda per l'attribuzione dei punteggi per la determinazione della indennità per specifiche responsabilità inserita nell'art. 20 del CCDI 209/2021, a far corso dall'anno 2021.
La modifica della PARTE NORMATIVA del CCDI sarà inserita in occasione della contrattazione decentrata riferita al prossimo anno.

2. MODIFICHE PARTE ECONOMICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021, sottoscritto in data 15.10.2019

- 2.a) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques del CCNL 21/05/2018.

Per l'anno 2020, in attesa della revisione dell'art. 20 della parte normativa, le parti concordano di confermare le indennità riconosciute nell'anno 2019. L'importo complessivo delle indennità per specifiche responsabilità viene ridotto della quota riconosciuta nel 2019 ad una dipendente collocata a riposo con decorrenza 31.12.2019.

2.b) Indennità correlata allo svolgimento di attività di lavoro disagiate (all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018)

Per l'anno 2020 le parti concordano di riconoscere una indennità di disagio giornaliera pari ad € 5,00 ai dipendenti che hanno svolto prestazioni lavorative indifferibili in presenza, nei mesi di marzo e aprile, durante il lock down COVID-19, per un importo complessivo di € 1.350,00.

3. AUMENTO FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE DESTINATO AD INDENNITA' DI RISULTATO ANNO 2020

Le parti concordano di aumentare di € 1.000,00 il Fondo destinato alle Posizioni Organizzative, per incrementare la quota disponibile per l'indennità di risultato 2020. L'incremento viene destinato interamente alla Responsabile del Settore Tecnico.

PARTE ECONOMICA

CAPO XIV- RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

ART. 33 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA Art. 67 CCNL 21-05-2018

1. Con deliberazione di G.C. n. 75 del 12.11.2020 sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2020 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 237 del 17.11.2020 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate.
Con la presente preintesa il Fondo P.O. viene incrementato di € 1.000,00
2. L'importo complessivo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa è così suddiviso:

Fondo Parte stabile:	Euro 56.696,82
Fondo Parte variabile:	Euro 3.182,04
Fondo P.O. e alte professionalità	Euro 32.496,56
Importo complessivo fondo anno 2020:	Euro 91.375,42.

ART. 34 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI Art. 68 CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2020, in conformità agli indirizzi forniti dall'Amministrazione, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa di cui al precedente art. 33, comma 2, quantificate in **Euro 59.878,86**, ai sensi dell'art. 68 comma 1, sono ridotte delle risorse necessarie a finanziare le seguenti voci:
 - a. Euro 30.144,40 per il finanziamento delle progressioni orizzontali assegnate negli anni precedenti;
 - b. Euro 6.377,88 per il finanziamento dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 CCNL 22-01-2004;
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrative sono quindi pari a **Euro 23.356,58.**
3. Le risorse disponibili sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, come segue:
 - a. Euro 0,00 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 16 del presente contratto decentrato integrativo;

- b. Euro 10.663,48 per i premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 17 del presente contratto integrativo;
- c. Euro 2.933,10 per le indennità di condizioni di lavoro secondo le discipline di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 19 del presente contratto integrativo;
- d. Euro 3.400,00 per le indennità di turno, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
- e. Euro 4.820,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 21 del presente contratto integrativo;
- f. Euro 540,00 per l'indennità di servizio esterno, secondo la disciplina di cui all'art. 56-quinquies, da destinare al personale della Polizia Locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 21 del presente contratto integrativo;
- g. Euro 1.000,00 per l'indennità di funzione, secondo la disciplina di cui all'art. 56-sexies, da destinare al personale della Polizia Locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 22 del presente contratto integrativo;
- h. Euro 0,00 per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 24 del presente contratto integrativo;
- i. Euro 0,00 per le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri successivamente definiti.

ART. 35 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO **Art. 70-bis CCNL 21-05-2018**

1. Per l'anno 2020, in conformità con l'art. 19 del presente contratto integrativo, sono individuate le seguenti indennità di condizioni di lavoro.

a) Indennità per rischio

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di rischio alle seguenti figure professionali: AUTISTA SCUOLABUS. L'indennità è pari a € 1,50 per giornata di presenza effettiva, per un importo annuo massimo di € 405,00.

b) Indennità di disagio

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di disagio alle seguenti figure professionali: AUTISTA SCUOLABUS. L'indennità è pari a € 2,40 per giornata di presenza effettiva, per il solo periodo scolastico, per un importo annuo massimo di € 489,60.

Limitatamente all'anno 2020, per il personale che ha svolto attività indifferibile in presenza nei mesi di marzo e aprile (lock down COVID-19), viene riconosciuta una indennità giornaliera di € 5,00, per un importo annuo stimato di € 1.350,00.

c) Indennità di maneggio valori

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di maneggio valori alle figure professionali individuate come agenti contabili secondo i regolamenti dell'ente. L'indennità è pari a € 1.55 per giornata di presenza effettiva per l'economo comunale e di € 1.00 per giornata di presenza effettiva per gli agenti contabili che maneggino somme superiori ad €.1.000,00, per un importo complessivo annuo massimo di € 688,50

1. Per l'anno 2020 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità di condizioni di lavoro è pari a € 1.583,10.

ART. 36 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
Art. 70-quinquies CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2020, in conformità con l'art. 20 del presente contratto integrativo, sono assegnate le seguenti indennità di specifica responsabilità, sulla base degli incarichi formalizzati dall'Amministrazione Comunale.
 - a. Specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 1 per un totale di € 4.470. (ex Responsabilità di procedimento).
 - b. Specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 2:
 - i. Ufficiale di stato civile ed anagrafe € 350,00;
 - ii. Ufficiale Elettorale € 0,00;
2. Per l'anno 2020 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità è pari a € 4.820,00.

ART. 39 – PROGRESSIONI ECONOMICHE
Art. 16 e 68 c.2 let. j) CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2020 non è previsto il finanziamento per nuove progressioni economiche.

ART. 40 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Art. 68 c.2 let. a) CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2020 NON è previsto il finanziamento per i premi correlati alla performance organizzativa.

ART. 41 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
Art. 68 c.2 let. b) CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2020 è previsto il finanziamento per premi correlati alla performance individuale è pari a € 10.663,48; di questi € 336,74 sono destinati al premio per la differenziazione individuale.

2. I premi sono erogati sulla base del sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale e sulla base di quanto previsto dagli artt. 16 - 17 del presente contratto integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione trattante di parte pubblica
F.to Massimo Liverani Minzoni
F.to Giovanna Manara

Delegazione Sindacale
Partecipanti OO.SS.
<u>CGIL FP:</u> F.to Cesare Leoni
<u>CISL FP – ASSE DEL PO: _</u> <u>F.to Fausto Mazzullo</u>

*Il presente documento informatico è firmato digitalmente ai sensi del **testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445** e del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e norme collegate e sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa*



Firmato, tutte le firme sono valide.

Firme

Convalida tutte

- > Rev. 1: firmato da Fausto Mazzullo
- > Rev. 2: firmato da MANARA GIOVANNA
- > Rev. 3: firmato da LEONI CESARE
- > Rev. 4: firmato da LIVERANI MINZONI MASSIMO cliveraninizon

integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Massimo Liverani Minzoni

Dott.ssa Giovanna Manara

Delegazione Sindacale
Partecipanti OO.SS.

CGIL FP:
Cesare Leoni

CISL FP - ASSE DEL PO:

Fausto Mazzullo

Il presente documento informatico è firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e norme collegate e sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

Scrivi qui per eseguire la ricerca

210 x 297 mm



Cerca Esplora

Esporta PDF

Modifica PDF

Crea PDF

Commento

Combinare i file

Organizza pagine

Redigere

Proteggere

Comprimi PDF

Compila e firma

Invia per commenti

Altri strumenti

Crea, modifica e firma
moduli e accordi in PDF

Attiva versione di prova

COMUNE DI VAIANO CREMASCO Provincia di Cremona	
17. DIC. 2020	
Proj. n. 3116	126
Cat. 3	Cias. 6/2014



ALLEGATO ALLA DELIBERA CC/CC
N. 91 DEL 17.12.2020

Segretario Comunale
Dottor Massimo Liverani Minzoni

COMUNE DI VAIANO CREMASCO
VERBALE N. 3/2020
SEDUTA DELL'ORGANO DI REVISIONE
14-12-2020 – 16/12/2020

ESPRESSIONE DEL PARERE DEL REVISORE DEL CONTO IN
RELAZIONE AL "Contratto collettivo integrativo. Controllo sulla compatibilità dei
costi e relativa certificazione degli oneri."

Il Revisore ha iniziato in data 14/12/2020 alle ore 15.00 la verifica della completezza della documentazione inviatagli dall'Ente il giorno 12-12-2020 alle ore 12:52, a mezzo posta elettronica certificata, al fine dell'espressione del parere in merito.

La verifica viene sospesa alle ore 17:30.

La verifica riprende in data 16/12/2020 alle ore 08:30.

Il Revisore analizza la documentazione presentata dell'Ente e procede quindi con la stesura del parere conseguente e la chiusura del presente verbale.

Brescia/Vaiano Cremasco, 16/12/2020

Il Revisore Unico
Dott. Alberto Colombini

Alberto Colombini



COMUNE DI VAIANO CREMASCO

IL REVISORE UNICO del Comune di Vaiano Cremasco

al fine di rendere concreta la collaborazione con il consiglio comunale nella sua funzione di controllo e di indirizzo, così come prescritto dall'art. 239, comma 1, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

- Vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante in data 10 dicembre 2020 relativa ai seguenti istituti contrattuali: "a) *Modifiche della parte normativa del CCDI 2019/2021, sottoscritto in data 15.10.2019* - b) *Utilizzo risorse decentrate anno 2020*", pervenuta a questo organo di revisione in data 12/12/2020;
- Viste le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria redatte dal responsabile del servizio finanziario/dal responsabile del servizio personale, che correda la suddetta ipotesi di contratto;
- Visto l'art.8, comma 6, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, che testualmente recita:

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"

- Visto, inoltre, l'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che prevede:

"1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio o quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo."

- Visto lo statuto comunale;
- Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- Esaminati attentamente gli atti suddetti;
- Visto il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario definitivamente approvati;

CERTIFICA

che i costi della contrattazione decentrata di cui in premessa, ammontanti a complessivi €. 59.878,86, in ragione annua sono compatibili con i vincoli di bilancio o quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

La presente certificazione viene tempestivamente trasmessa, per i provvedimenti di competenza:



THE UNIVERSITY OF CHICAGO

1954

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

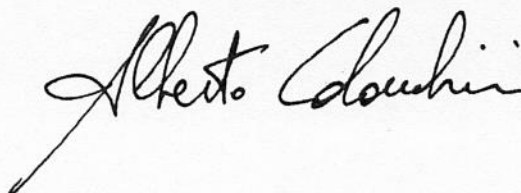
THE UNIVERSITY OF CHICAGO
 THE UNIVERSITY OF CHICAGO

- alla giunta comunale;
- alla delegazione trattante;
- al responsabile del servizio finanziario.

Brescia / Vaiano Cremasco, 16/12/2020

IL REVISORE DEL CONTO

Dott. Alberto Colombini

A handwritten signature in black ink, reading "Alberto Colombini". The signature is fluid and cursive, with a long, sweeping underline that extends to the left.

Pec - Comune di Vaiano Cremasco

Da: "ALBERTO COLOMBINI" <alberto.colombini@odcecbrescia.it>
Data: giovedì 17 dicembre 2020 10:13
A: <comune.vaiano@mailcert.cremasconline.it>
Allega: 3 - VERBALE E PARERE CONTRATTO DECENTRATO.pdf
Oggetto: PARERE DEL REVISORE SU "Contratto collettivo integrativo. Controllo sulla compatibilità dei costi e relativa certificazione degli oneri."

Alla c.a. Dott.ssa Manara.
Buongiorno,
in allegato il parere di cui all'oggetto.
Cordiali saluti e buon lavoro,
Il Revisore Unico
Dott. Alberto Colombini

--



ALLEGATO ALLA DELIBERA CC/GC

N. ⁴³⁴ 91 DEL 17.12.2020

Il Segretario Comunale
Dottor Massimo Liverani Minzoni

COMUNE DI VAIANO CREMASCO

Provincia di Cremona

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Validità giuridica triennio 2019-2021

Validità economica annualità 2020

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
ATTUATIVO DEL CCNL 21.5.2018 (validità 2016/18)**

**E
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER
L'ANNO 2020**

In data 24 DICEMBRE 2020, tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Avv. Massimo Liverani Minzoni, Segretario Comunale (Presidente);
- Dott.ssa Giovanna Manara, Membro con funzione anche di verbalizzante

e

la delegazione di parte sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
- _____
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - C.G.I.L. F.P. CREMONA: Sig. Cesare Leoni
 - C.I.S.L. F.P. – ASSE DEL PO: Sig. Fausto Mazzullo

Richiamata e integralmente confermata la preintesa, sottoscritta in data 10 DICEMBRE 2020 e recepita in atti prot. 9527 del 19.12.2020, si conviene e si stipula quanto segue:

Sommario

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE.....	4
PARTE NORMATIVA	5
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA.....	5
ART. 2 -TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO.....	5
CAPO II - LE RELAZIONI SINDACALI	5
ART. 3 - MODELLI RELAZIONALI.....	5
ART. 4 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	6
CAPO III - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI	7
ART. 5 - ASSEMBLEE SINDACALI.....	7
ART. 6 - DIRITTO DI AFFISSIONE E AGIBILITA' SINDACALI	7
CAPO IV - ISTITUTI ATTINENTI L'ARTICOLAZIONE ORARIA LAVORATIVA	8
ART. 7 - FLESSIBILITA' E ORARIO MULTIPERIODALE.....	8
ART. 8 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	8
ART. 9 - LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE.....	8
ART. 10 - TURNI.....	9
ART. 11 - PERMESSI ASSENZE E CONGEDI	9
CAPO V - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	10
ART. 12 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO	10
CAPO VI - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO	11
ART. 13 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	11
ART. 14 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	11
ART. 15 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	12
ART. 16 - PERFORMANCE INDIVIDUALE	13
ART. 17 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE.....	13
ART. 18 -PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.....	14
CAPO IX - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI.....	15
ART. 19-INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO	15
ART. 20 - INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'	16

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021
VALIDITA' ECONOMICA ANNO 2020

Art. 21 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	19
Art. 22 - INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	19
Art. 23 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione o in gestione associata	20
CAPO X – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	20
ART. 24 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	20
CAPO XI – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE	21
ART. 25 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CONFERIMENTO INCARICHI.....	21
ART 26 – CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI DI CUI ALL'ART. 18 LETTERA H DEL CCNL 25 MAGGIO 2018 PER I TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	22
CAPO XII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO	22
ART. 27– IL “WELFARE INTEGRATIVO”	22
CAPO XIII – DISCIPLINE PARTICOLARI.....	23
ART. 28 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	23
ART. 29 - PARI OPPORTUNITA'	24
ART. 30 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO	24
ART. 31 – DISCIPLINA DELLA TRASFERITA	24
ART. 32 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	25
PARTE ECONOMICA	26
CAPO XIV- RISORSE DECENTRATE ANNO 2020	26
ART. 33 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	26
ART. 34 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	26
ART. 35 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	27
ART. 36 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	28
ART. 37 – PROGRESSIONI ECONOMICHE	28
ART. 38 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Art. 68 c.2 let. a) CCNL 21-05-2018)	28
ART. 39 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Art. 68 c.2 let. b) CCNL 21-05- 2018).....	28

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall'art. 40;
- vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

PARTE NORMATIVA

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di Vaiano Cremasco, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, anche comandato da altre amministrazioni presso questo ente.
2. Lo stesso avrà giuridicamente durata triennale, a partire dall'anno 2019 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCNL successivo del comparto "Funzioni locali", mentre per quanto riguarda i criteri di ripartizione delle risorse e le diverse modalità del loro utilizzo sono negoziati per l'anno 2019 e saranno in futuro trattati con cadenza annuale.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

ART. 2 – TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri periodici di verifica, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

CAPO II – LE RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 – MODELLI RELAZIONALI

1. I modelli relazionali sono quelli disposti dal Titolo II del CCNL 21 maggio 2018 al quale si fa rinvio per quanto non specificato nel presente articolo. Costituiscono strumenti per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e delegazione sindacale al fine di raggiungere il comune obiettivo di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
- Si suddividono in:

1) **PARTECIPAZIONE**, articolata in:

- a. **Informazione (articolo 4 CCNL 21.5.2018)**: costituisce il presupposto per

l'attivazione del confronto e della contrattazione. Consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire di procedere secondo la disciplina contrattuale.

Fatto salvi i tempi previsti dalle leggi, le informazioni inerenti a materie soggetto di confronto dovranno essere inviate almeno 20 giorni prima dall'approvazione degli atti relativi; le informazioni su materie oggetto di contrattazione integrativa dovranno essere inviate almeno 20 giorni dalla seduta della delegazione trattante ovvero contestualmente alla convocazione della stessa.

b. **Confronto (articolo 5 CCNL 21.5.2018):** si attua solo sulle materie previste dall'art. 5, comma 3, del CCNL 21.5.2018 su richiesta dei soggetti sindacali, entro 5 giorni dall'informazione, o su proposta dell'ente con l'invio dell'informazione. Non può superare 30 giorni e al termine è redatta sintesi dei lavori e delle posizioni. Consente a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare sulle materie rimesse a tale livello di relazione.

2) **CONTRATTAZIONE:** si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dagli articoli 7 e 8 del CCNL 21.5.2018, secondo quanto stabilito nel successivo articolo 4.

ART. 4 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale.
2. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa. A tale scopo ed in applicazione dell'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017, le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali che siano dipendenti dell'amministrazione stessa e le eventuali successive modifiche.
4. Della riunione di contrattazione non vi è obbligo di redigere verbale. Solo in caso di "Confronto" o di stipula di accordi negoziali, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Durante gli incontri è consentito l'eventuale uso di un unico sistema di registrazione, predisposto dall'Amministrazione, che è utilizzato previa comunicazione ai presenti. Le registrazioni costituiscono prova documentale dell'intero svolgimento delle sedute non riprodotte in forma dattiloscritta. Esse sono archiviate e conservate per un periodo di 3 anni a cura dell'Ufficio Relazioni Sindacali individuato dall'Amministrazione e ne è ammessa l'audizione, a richiesta, ai membri delle delegazioni trattanti.

CAPO III - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

ART. 5 - ASSEMBLEE SINDACALI

1. Il diritto di assemblea si esercita nei modi previsti dall'art. 4 CCNQ 4 dicembre 2017. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 10 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, l'ordine del giorno, la sede e l'orario sono comunicate all'amministrazione comunale con tre giorni lavorativi di preavviso prima della data individuata.
3. La RSU e/o le OO.SS. trasmettono all'amministrazione comunale l'elenco dei dipendenti partecipanti. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con i dirigenti/responsabili dei settori/servizi interessati.
6. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.
7. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo è applicata la disciplina dell'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017.

ART. 6 - DIRITTO DI AFFISSIONE E AGIBILITA' SINDACALI

1. Il diritto di affissione è garantito ai soggetti sindacali individuati dall'art. 3, comma 2, lettere da b) ad e) del CCNQ 4 dicembre 2017 e alla RSU, secondo la disciplina dell'art. 5 del medesimo CCNQ.
2. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7, comma 2, Ccnl 21/05/2018;
3. Le Rsu e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4/12/2017.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'amministrazione comunale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso. Qualora non pervengano le attestazioni di effettivo utilizzo entro il giorno successivo alla fruizione, i permessi non potranno essere autorizzati come tali e le ore fruite verranno decurtate al dipendente interessato. Ciò al fine di corrispondere agli obblighi datoriali di registrazione dei permessi sindacali utilizzati nel portale istituzionale nazionale GEDAP.

5. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il loro responsabile e la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
6. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il Ccnl.

CAPO IV – ISTITUTI ATTINENTI L'ARTICOLAZIONE ORARIA LAVORATIVA

art. 7, comma 4, lett. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), CCNL 21/05/2018

ART. 7 – FLESSIBILITA' E ORARIO MULTIPERIODALE

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita:
 - a. la flessibilità oraria in entrata ed in uscita è garantita a tutti quei dipendenti che non lavorano in turno o per fasce di servizio "fisse" non modificabili, nel limite massimo di 30 minuti giornalieri;

ART. 8 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti dalla categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.

ART. 9 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, verrà definite annualmente nel piano di riparto del lavoro straordinario.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Servizio, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
3. Nel caso siano introitate nel bilancio dell'Ente risorse economiche derivanti da iniziative organizzate da privati, ai sensi del D.L. 50/2017, e destinate al finanziamento di prestazioni straordinarie effettuate dagli operatori di Polizia Locale, sarà applicato l'art. 56 - ter del CCNL del 21/05/2018.
4. Su specifica richiesta del singolo dipendente, il lavoro straordinario prestato, ad esclusione di quello riferito al precedente 3° comma, potrà essere recuperato, anche parzialmente, d'intesa con il Responsabile e nel rispetto delle disposizioni

contrattuali vigenti.

ART. 10 – TURNI

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a un mese minimo di durata (anziché 15 giorni come accadeva in passato).
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari attestate dal Medico Competente:
 - a. Particolari patologie certificate a carico del dipendente.
 - b. Temporanee non idoneità.

ART. 11 – PERMESSI ASSENZE E CONGEDI

1. La disciplina inerente i permessi, le assenze ed i congedi è contenuta nel titolo II, capo V, del CCNL 21.5.2018. Trattandosi di disposizioni che incidono sul rapporto di lavoro, si concorda sulla necessità che il personale sia puntualmente informato, attraverso circolari dispositive dedicate, previa "informazione e confronto" con la delegazione sindacale, con l'obiettivo di garantire un'uniforme applicazione delle norme contrattuali in vigore.

CAPO V – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART. 12 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto del presente CDI e della vigente normativa che regola la materia.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e all'aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. L'amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma e con l'art. 49-ter, comma 10, del CCNL 21/05/2018.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come attività lavorativa.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Annualmente, l'ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

**CAPO VI – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE
MODALITA' DI UTILIZZO**

art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018

**ART. 13 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Con deliberazione di Giunta Comunale, sono forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2019-21 e per la ripartizione annuale delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.
3. Con determinazione del Responsabile del Servizio è costituito il fondo delle risorse decentrate. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento di tale fondo da ripartire sulle varie voci distributive.

**ART. 14 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE
RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale esprime per iscritto il proprio parere entro 30 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell'art. 2, comma 2, del presente contratto integrativo.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Risorse e Obiettivi/Piano della Performance

2019/2021, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 56 del 23.05.2019.

4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano Risorse e Obiettivi/Piano della Performance 2019/2021. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, eventualmente comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano Risorse e Obiettivi/Piano della Performance 2019/2021.
6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate, sulla base dei criteri concordati e nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

**CAPO VII – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI
CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21/05/2018

ART. 15 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Risorse e Obiettivi/Piano della Performance 2019/2021, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base ai criteri definiti annualmente al tavolo di contrattazione su proposta iniziale dalla Giunta Comunale.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Servizio (Posizione Organizzativa).
4. Il premio è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg di presenza effettiva in servizio; al di sopra di detta soglia l'incentivo verrà riconosciuto in misura proporzionale al periodo lavorato; al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza a questo fine: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex L.104 a giorni, i permessi ex art. 19 CCNL 1995 a giorni, i permessi ex artt 32 e 35 CCNL a giorni, le ferie, i permessi per donazione AVIS, il

distacco sindacale. Il sabato e la domenica sono conteggiati solo se effettivamente lavorati.

5. Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana.
6. La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convenzione ai Comuni, al personale in comando, al personale in distacco, al personale trasferito per mobilità; a tale personale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso l'Amministrazione Comunale, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale.

ART. 16 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Risorse e Obiettivi/Piano della Performance 2019/2021, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari Settori/Servizi del Comune, in base ai criteri definiti annualmente al tavolo di contrattazione.
3. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai Responsabili in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
4. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Servizio nell'apposita scheda di valutazione definita al tavolo di contrattazione decentrata. La scheda di valutazione per l'anno 2019 è stata approvata con deliberazione G.C. n. 56 del 23.05.2019.
5. Le modalità di erogazione del premio sono le medesime del premio per la performance organizzativa, di cui all'art. 16 commi 4-5-6.

ART. 17 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 17, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è, in via sperimentale, non superiore alla percentuale del 10% del personale avente diritto in servizio **presso l'Ente** (eventualmente arrotondato all'unità laddove la percentuale esprima un valore decimale).
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo Responsabile secondo i seguenti criteri:
 - a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
 - c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;

- d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.
- 4. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.
- 5. La maggiorazione di cui al comma 1 e il contingente massimo di cui al comma 2 sono comunque rivedibili annualmente.
- 6. L'applicazione del presente articolo decorre dal 1.1.2019

**CAPO VIII – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI - art. 7, comma 4, lett. c), CCNL
21/05/2018**

ART. 18 –PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. I criteri e le procedure per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali, sono definiti in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018. Le parti definiscono congiuntamente i seguenti indirizzi applicativi che avranno decorrenza 1.1.2019:
 - a. le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
 - b. sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;
 - c. ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi;
 - d. l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
 - e. l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Tale vigenza potrà essere valutata dalle parti solo e comunque nell'ambito del triennio applicativo del presente contratto decentrato integrativo.

**CAPO IX – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI
DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI**
art. 7, comma 4, lett. d), e), f), w), CCNL 21/05/2018

ART. 19–INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO
di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
 - a. Disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio valori.
2. Per "attività disagiate" si intendono:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Rientra in questa casistica l'attività dell'autista dello scuolabus, per il solo period scolastico.
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. 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; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti al di fuori della normale sede di lavoro nell'ambito degli uffici unici dei servizi in gestione associate o convenzionati ai sensi dell'art. 14 CCNL 22-01-2004 con altre amministrazioni.
3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale quali:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

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

4. Si intendono per "maneggio valori" le attività a cui sono adibiti dipendenti, in via continuativa, che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", che maneggino nell'anno somme superiori ad € 1.000,00, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
5. I profili professionali a cui sono collegate le attività di cui ai commi precedenti sono definiti annualmente nell'ambito dell'accordo sulla parte economica.
6. L'indennità di cui al comma 1 sarà definita annualmente nella misura stabilita dal tavolo di contrattazione alla luce delle disponibilità economiche contenute dal Fondo (da un minimo di Euro 1,00 ad un massimo di Euro 10,00 al giorno).
7. L'erogazione delle indennità viene definita annualmente con apposito atto a cura del Segretario Comunale su proposta dei singoli Responsabili di Servizio, con possibilità di liquidazioni intermedie a seguito di apposite comunicazioni da parte dei rispettivi Responsabili di Servizio.

ART. 20 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
di cui all'art. 70-quinques del CCNL 21/05/2018

Indennità art. 70 quinques comma 1

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da atto formale dell'Ente che vada a remunerare incarichi che segnano l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", per i dipendenti della cat. C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prove delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001. La specifica responsabilità può essere riferita anche al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di responsabilità di risultato.
4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della **scheda di attribuzione dei relativi punteggi** da parte dei singoli Responsabili di Area di cui al punto seguente. I compensi saranno quindi

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021
VALIDITA' ECONOMICA ANNO 2020

stabiliti in modo proporzionale al punteggio e alle somme destinate annualmente dalla contrattazione decentrata.

5. Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
6. La scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione dei compensi è così determinata

N.	Parametro accesso	PUNTI	Descrizione	Punti min/max	Pesatura
■	Grado di competenza specialistico/professionale richiesto rispetto alle funzioni da svolgere	10	Elevato	3 I 10	
		6	Medio-		
		3	Basso		
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne				
	a) Con i superiori/amministratori	6	Elevato	2 I 12	
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
	b) Con i colleghi/collaboratori	6	Elevato		
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
3	Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne				
	a) Con la cittadinanza	6	Elevato	0/12	
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
	a) Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc..	6	Elevato		
		4	Medio		
		2	Basso		
		0	Nulla		
4	Coordinamento di risorse umane	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
5	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
6	Svolgimenti in autonomia dei processi lavorativi	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
7	Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
8	Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	Elevato	1/4	
		2	Medio		
		1	Basso		
TOTALE				12/ 54	

7. Entro il mese di Febbraio di ogni anno il Segretario e i titolari di Posizione Organizzativa si riuniscono per esaminare eventuali proposte di assegnazione di specifiche responsabilità e per proporzionare i compensi di ciascun servizio sulla base del budget assegnato dalla contrattazione decentrata, se non è ancora

disponibile il budget gli importi vengono assegnati sulla base del budget dell'anno precedente salvo conguaglio.

8. I Responsabili di Area adottano l'atto di conferimento della specifica responsabilità nel quale si dovrà indicare l'elenco delle specifiche mansioni necessarie al SERVIZIO SPECIFICO che si ricollegano agli 8 requisiti indispensabili indicati nella scheda di cui al punto 6.
9. Allegato al provvedimento deve essere allegata scheda di attribuzione dei punteggi del Servizio per il quale è necessario determinare il compenso, debitamente compilata
10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato
11. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto individuale di lavoro.

Indennità art. 70-quinques comma2:

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui all'art. 70 quinques comma 1 del presente articolo, nella misura massima di € 350,00 annuali.
2. le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Delega completa di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe	350
Delega completa di Ufficiale Elettorale	350
Delega parziale di Ufficiale di Stato Civile e completa di Anagrafe	200

3. Ad ogni dipendente può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità secondo la tabella sopra riportata.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a consuntivo nell'anno successivo.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la

produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 138 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 21 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018

1. **L'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56 – quinques del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Si considera giornata di servizio esterno quella in cui il dipendente abbia effettuato la prestazione lavorativa all'esterno per almeno il 50% dell'orario lavorativo.
3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno, per ogni giornata di lavoro effettivamente prestato della durata di almeno 6 ore.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità può essere effettuata annualmente o entro il mese successivo a quello di effettuazione del lavoro, sulla base delle dichiarazioni del responsabile del servizio.

Art. 22 - INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione formale di responsabilità, connesse al grado rivestito, specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal responsabile del servizio di polizia locale, previo confronto con il Segretario comunale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 500,00	Fino a € 1.000,00	Fino a € 1.500,00

3. La pesatura sarà effettuata dal Segretario generale, e dovrà avvenire attraverso un sistema che declini i seguenti fattori di valutazione:
 - grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - complessità dell'attività

- responsabilità gestionale
 - grado
4. L'indennità di funzione è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. La corresponsione dell'indennità avviene entro il mese di giugno dell'anno successivo ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001

Art. 23 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione o in gestione associata

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione o in gestione associata si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

CAPO X – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
art. 7, comma 4, lett. g), CCNL 21/05/2018

ART. 24 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
- a) compensi di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997;
 - b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (nel caso, prevedere i relativi criteri e modalità di ripartizione, da inserire successivamente nell'apposito regolamento comunale);
 - c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
 - d) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
 - e) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001.
2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. d), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti adottati a livello di ente. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Segretario Generale e, sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente.

CAPO XI – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE
art. 7, comma 4, lett. j), u), v), CCNL 21/05/2018

ART. 25 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. CONFERIMENTO INCARICHI.
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i criteri generali per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
2. I compensi che gli istituti di specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, sono erogati alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.
3. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000 ad un massimo di euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
4. La graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della relativa indennità tiene conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. A tal fine sono da ritenere di particolare rilievo l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate dalla posizione dirigenziali di riferimento con attribuzione dei poteri di firma di procedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base delle previsione di legge e regolamentari in materia.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, alla data di sottoscrizione del CCNL 21 maggio 2018, proseguono o possono essere prorogati, comprese le temporanee assegnazioni rese necessarie per scadenze intervenute in tale arco temporale - fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art.14 del citato CCNL, e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione dello stesso.
6. In ordine alla determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative in conformità all'art. 7 comma 4 lettera v) del ccnl 21 maggio 2018 le parti concordano i seguenti criteri generali:
 - a. la determinazione e l'erogazione annuale delle retribuzione di risultato (che dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative istituite) risultano correlate alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativamente agli ambiti performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo;
 - b. la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva

individuata, attraverso:

- un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario;
 - ovvero, con riferimento a classi di merito, correlate alle valutazioni conseguite, con valori economici predefiniti.
- c. la valutazione inferiore al valore di sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- d. la premialità, nel caso di posizione organizzativa nominata o cessata in corso d'anno, andrà a svilupparsi su prestazioni professionali non inferiori alle 4 mensilità nel corso dell'anno solare e sarà ricondotta ai dodicesimi di riferimento;
- e. i nuovi criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative, avranno decorrenza 31.12.2018, a valere dal 1.1.2019.

ART 26 – CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI DI CUI ALL'ART. 18 LETTERA H DEL CCNL 25 MAGGIO 2018 PER I TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art.18 - lett. h) e art. 7, comma 4, lettera j), del CCNL 21 maggio 2018 che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono quali, a titolo esemplificativo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n.50 del 2016;
 - i compensi professionale degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326/2003;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3 comma557 della legge 662/1996 e dell'art 59 comma1 , lett.p) del D.Lgs. n.446/1997;
 - i compensi connessi agli effettivi applicativi dell'art. 12 comma1 lett.b) del D.L. n.437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio;
2. le parti concordano il principio del bilanciamento che avverrà attraverso una riduzione percentuale della retribuzione di risultato pari al 10% del compenso professionale percepito, sino al potenziale annullamento della retribuzione di risultato teoricamente spettante.

CAPO XII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

art. 7, comma 4, lett. h), CCNL 21/05/2018

ART. 27– IL “WELFARE INTEGRATIVO”

1. Sono previste concessioni di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei

propri dipendenti, anche secondo quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018, tra i quali indicativamente:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) iniziative di sostegno al percorso casa lavoro;
 - d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - e) contributi a favore di prestazioni medico sanitarie;
 - f) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio nazionale;
 - g) 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.
2. Ogni ipotesi prevista dal 1° comma del presente articolo sarà oggetto di specifico accordo bilaterale fra le parti negoziali siglato al tavolo decentrato di Ente con valenza a decorrere dal 31.12.2018.

CAPO XIII – DISCIPLINE PARTICOLARI
art. 7, comma 4, lett. m), t), CCNL 21/05/2018

ART. 28 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
 - b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature elettroniche.
 - c. L'amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d. L'amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e. L'amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì, a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e di rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuove situazioni lavorative comportanti rischio.

ART. 29 - PARI OPPORTUNITA
(per le finalità e con le procedure indicate dalla legge)

1. In questo ambito, sono definiti contrattualmente le linee guida cui l'ente deve conformarsi per conseguire le finalità di promozione delle pari opportunità, anche sulla base delle proposte maturate in seno al Comitato Unico di Garanzia già istituito nell'Ente a norma dell'art. 21 della Legge n. 183/2010.
2. Le parti sono concordi nel ritenere indispensabile la promozione, nell'Ente, di iniziative che diano attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" attraverso l'adozione e la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive.
3. L'obiettivo principale, tra quelli individuati dal "codice" è quello di sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.
4. Le parti si impegnano ad adottare misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sancire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.
5. Su proposta del CUG e delle rappresentanze sindacali dell'Ente, l'Organismo di Valutazione del Comune di Cremona verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità adottate dai dirigenti dell'Ente.

ART. 30 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a. mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b. mediante l'utilizzo puntuale ed aggiornato degli strumenti tecnologici in dotazione.

ART. 31 – DISCIPLINA DELLA TRASFERTA

1. In relazione all'articolo 70-octies del CCNL 21.5.2018 che integra la precedente disciplina della "trasferta" ed estende a tutte le categorie di lavoratori il ricorso a tale istituto, già disciplinato dall'art. 41 del CCNL 14.9.2000, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a. gli orari relativi alla prestazione lavorativa in attività di trasferta, dovranno essere "autocertificati" sotto l'esclusiva responsabilità del dipendente interessato;
 - b. ogni spesa di viaggio e di vitto dovrà essere puntualmente rendicontata tramite

- idonea documentazione comprovante i costi sostenuti.
- c. Il tempo di viaggio per raggiungere il luogo di trasferta e relativo ritorno, può essere considerato attività lavorativa effettiva sino al completamento dell'orario giornaliero di servizio. Potrà sommarsi all'orario di servizio (flessibilità/straordinario) solo in caso di un'effettiva prestazione lavorativa eccedente l'orario di servizio svolta presso il luogo di trasferta.

ART. 32 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

PARTE ECONOMICA

CAPO XIV- RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

ART. 33 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA Art. 67 CCNL 21-05-2018

1. Con deliberazione di G.C. n. 75 del 12.11.2020, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con determinazione del responsabile del servizio n. 237 del 17.11.2020 è stato costituito in via definitiva il fondo delle risorse decentrate. Con la sottoscrizione della preintesa del 10.12.2020 il Fondo P.O. viene incrementato di € 1.000,00.
2. L'importo complessivo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa è così suddiviso:

Fondo Parte stabile:	Euro 56.696,82
Fondo Parte variabile:	Euro 3.182,04
Importo complessivo fondo anno 2020	Euro 59.878,86
Fondo P.O. e alte professionalità	Euro 32.496,56
Importo complessivo risorse decentrate 2020	Euro 91.375,42

Di cui € 59.878,86 disponibili per la contrattazione integrativa.

ART. 34 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI Art. 68 CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2020, in conformità agli indirizzi forniti dall'Amministrazione, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa di cui al precedente art. 33, comma 2, quantificate in Euro 59.878,86, ai sensi dell'art. 68 comma 1, sono ridotte delle risorse necessarie a finanziare le seguenti voci:
 - a. Euro 30.144,40 per il finanziamento delle progressioni orizzontali assegnate negli anni precedenti;
 - b. Euro 6.377,88 per il finanziamento dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 CCNL 22-01-2004.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrative sono quindi pari a Euro 23.356,58.
3. Le risorse disponibili sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, come segue:
 - a. Euro 0,00 per i premi correlate alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 16 del presente contratto decentrate integrativo
 - b. Euro 10.663,48 per i premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 17 del presente contratto integrative.

- c. Euro 2.933,10 per le indennità di condizioni di lavoro secondo le discipline di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 19 del presente contratto integrativo;
- d. Euro 3.400,00 per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000 (attività lavorativa prestata in giorno festivo), finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
- e. Euro 4.820,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 20 del presente contratto integrativo;
- f. Euro 540,00 per l'indennità di servizio esterno, secondo la disciplina di cui all'art. 56-quinquies, da destinare al personale della Polizia Locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 21 del presente contratto integrativo;
- g. Euro 1.000,00 per l'indennità di funzione, secondo la disciplina di cui all'art. 56-sexies, da destinare al personale della Polizia Locale sulla base dei criteri definiti dall'art. 22 del presente contratto integrativo;
- h. Euro 0,00 per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 24 del presente contratto integrativo;
- i. Euro 0,00 per le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri successivamente definiti.

ART. 35 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO **Art. 70-bis CCNL 21-05-2018**

1. Per l'anno 2020, in conformità con l'art. 19 del presente contratto integrativo, sono individuate le seguenti indennità di condizioni di lavoro.

a) Indennità di rischio

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di rischio alle seguenti figure professionali: AUTISTA SCUOLABUS. L'indennità è pari a € 1,50 per giornata di presenza effettiva, per un importo annuo massimo di € 405,00.

b) Indennità di disagio

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di disagio alle seguenti figure professionali: AUTISTA SCUOLABUS. L'indennità è pari a € 2,40 per giornata di presenza effettiva, per il solo periodo scolastico, per un importo annuo massimo di € 489,60.

Limitatamente all'anno 2020, per il personale che ha svolto attività indifferibile in presenza nei mesi di marzo e aprile (lock down COVID-19), viene riconosciuta una indennità giornaliera di € 5,00, per un importo annuo stimato di € 1.350,00.

c) Indennità di maneggio valori

Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di maneggio valori alle figure professionali individuate come agenti contabili secondo i regolamenti dell'ente. L'indennità è pari a € 1,55 per giornata di presenza effettiva per l'economo comunale e

di € 1.00 per giornata di presenza effettiva per gli agenti contabili che maneggino somme superiori ad €.1.000,00, per un importo complessivo annuo massimo di € 688,50.

2. Per l'anno 2020 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità di condizioni di lavoro è pari a € 2.933,10.

ART. 36 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
Art. 70-quinquies CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2020, in conformità con l'art. 20 del presente contratto integrativo, l'Amministrazione Comunale assegnerà indennità di specifica responsabilità, sulla base degli incarichi che saranno formalizzati dall'Amministrazione Comunale.
 - a. Specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 1 massimo € 4.470,00
(ex Responsabilità di procedimento)
 - b. Specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 2
 - i. Ufficiale di stato civile ed anagrafe € 350,00
 - ii. Ufficiale Elettorale € 0,00
2. Per l'anno 2020 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità è pari a € 4.820,00.

ART. 37 – PROGRESSIONI ECONOMICHE
Art. 16 e 68 c.2 let. j) CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2020 non è previsto il finanziamento per nuove progressioni economiche.

ART. 38 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA (Art. 68 c.2 let. a) CCNL 21-05-2018)

1. Per l'anno 2020 non è previsto il finanziamento per premi correlati alla performance organizzativa

ART. 39 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE (Art. 68 c.2 let. b) CCNL 21-05-2018)

1. Per l'anno 2020 è previsto il finanziamento per premi correlati alla performance individuale per un importo di € 10.663,48; di cui € 336,74 destinati al premio per la differenziazione individuale.
2. I premi sono erogati sulla base del Sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale e di quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del presente contratto collettivo integrativo decentrate.

Letto, confermato e sottoscritto.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021
VALIDITA' ECONOMICA ANNO 2020

Vaiano Cremasco 24 dicembre 2020

Delegazione trattante di parte pubblica
IL SEGRETARIO COMUNALE-PRESIDENTE Avv. Massimo Liverani Minzoni
MEMBRO con funzioni anche di verbalizzante Dott.ssa Giovanna Manara

Delegazione Sindacale
Partecipanti OO.SS. territoriali
CGIL FP: Sig. Cesare Leoni
CISL FP - ASSE DEL PO Sig. Fausto Mazzullo

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to Paolo Primo Molaschi

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Massimo Liverani Minzoni

Adempimenti integrativi dell'efficacia

- Il presente atto deve rimanere pubblicato all'albo pretorio informatico per almeno 15 giorni consecutivi. Contestualmente alla data di pubblicazione (risultante dal frontespizio), deve essere comunicato ai capigruppo consiliari (articolo 125 del Decreto Legislativo N. 267/2000). Qualora non dichiarato immediatamente eseguibile, è esecutivo dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione (articolo 134, terzo comma, del Decreto Legislativo N. 267/2000).
- Il presente atto viene trasmesso in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Vaiano Cremasco, - 2 FEB. 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Massimo Liverani Minzoni

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE.

oppure

Copia conforme all'originale, omessi gli allegati dalla lettera _____ alla lettera _____.

Addi,, . - 2 FEB. 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Massimo Liverani Minzoni

