

COMUNE DI MELLE
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2020 PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE ATTUATIVO DEL CCNL 21.05.2018

VALIDITA' GIURIDICA TRIENNIO 2019-2020

VALIDITA' ECONOMICA ANNUALITA' 2019-2021

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Melle, composta dal Sindaco Giovanni Fina (responsabile del servizio personale),

e

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig. FINO Renata

per la struttura territoriale C.G.I.L.

Sig. Carmelo CASTELLO

per la struttura territoriale C.I.S.L.

Sig. Ivan NANE'

Previo incontro convocato con nota prot. 0001327 in data 17.05.2019 trasmessa a CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI, F.I.A.D.E.L. CUNEO, CISAL, R.S.U., previo incontro svoltosi in data 18.06.2019, si definisce il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

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. 65: "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;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance

FP CGIL

- 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;
- vigente metodologia per la nomina, graduazione e revoca delle posizioni organizzative, oggetto di provvedimenti richiamati o integrati da ultimo con deliberazione di Giunta n. 26 in data 18.04.2019.

TITOLO 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 MELLE, 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"; i criteri di ripartizione delle risorse e le diverse modalità del loro utilizzo possono essere rivisti annualmente.

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. La presente è clausola espressa di ultrattività. Nel contempo si richiamano attribuendo valenza ultrattiva tutte le clausole contenute nei precedenti accordi decentrati non incompatibili con il presente contratto.

4. Come chiarito in occasione dell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.9.2018, vi è *"la possibilità che per ciascun istituto può essere fissata una decorrenza diversa"*.

Ciò viene confermato anche dal punto 5.3 del [Manuale per la trasmissione dei contratti integrativi all'A.Ra.N. e al CNEL \(art. 40 bis, comma 5, D. Lgs. 165/2001, ove si\)](#) afferma espressamente che i contratti per stralci sono possibili.

Art. 2 Tempi e modalità di verifica dell'attuazione del contratto decentrato

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.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Modelli Relazionali

I modelli relazionali sono quelli disposti dal Titolo II del CCNL 21 maggio 2018 – articoli 3, 4, 5, 7, 8, - 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.

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. 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.

TITOLO 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, senza decurtazione della retribuzione, secondo quanto stabilito dagli accordi e normative nazionali.
2. La convocazione, l'ordine del giorno, la sede e l'orario sono comunicate al Sindaco con tre giorni lavorativi di preavviso prima della data individuata.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 agibilità 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. La RSU dispone di una bacheca sindacale; le comunicazioni avvengono via mail agli indirizzi nominativi d'ufficio delle RSU.
3. L'amministrazione assicura, su richiesta, la disponibilità di idonei locali, ad uso non esclusivo, per l'attività della Rsu e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 7, comma 2, Ccnl 21.05.2018.
4. 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 04.12.2017.
5. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a cinque giorni) all'ufficio ragioneria presenze 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.
6. 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.
7. 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.

TITOLO 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 Flessibilità e orario multiperiodale

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono definiti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita come riassunti nel prospetto che segue:

ENTRATA FLESSIBILE	PAUSA FLESSIBILE	USCITA FLESSIBILE
Dalle ore 8 alle ore 9,00	Dalle ore 12,30 alle ore 14,30	Dalle ore 16,30

FP CGIL



La flessibilità oraria in entrata da fruirsi nell'arco temporale dalle ore 8,00 alle ore 9,00 ed in uscita a partire della ore 16,30 è garantita a tutti quei dipendenti che non lavorano in turno o per fasce di servizio "fisse" non modificabili. Sono fatti salvi orari specifici per servizi particolari di tipo operativo (es.: trasporto alunni, periodi elettorali).

La flessibilità in uscita a partire dalle ore 16,30 è subordinata al regolare espletamento del servizio di sportello al pubblico, nei giorni in cui è previsto.

Ai sensi dell'art. 27 del CCNL l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio, ed in modo da non compromettere la regolare erogazione dei servizi all'utenza

In applicazione dell'articolo 27 del Ccnl 21.05.2018, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44; 34 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti fermo restando quanto previsto dall'art. 53, comma 8 del Ccnl 21.05.2018, determinano i seguenti casi di gravi e documentate situazioni familiari, che possono determinare l'aumento del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale 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:

- necessità di accudire famigliari non autosufficienti del dipendente;
- necessità di seguire i propri figli nel periodo prescolare e scolastico.


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.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale viene concessa a tempo determinato fino al permanere delle condizioni che hanno permesso la loro concessione e comunque per un periodo non superiore ad anni tre. Alla scadenza del termine la prosecuzione del part-time può essere concessa, previa valutazione delle altre richieste pervenute, in modo che sia garantita la più opportuna rotazione, anche in relazione alle motivazioni per le quali il part-time viene richiesto.

4. Le Parti concordano che, nel caso di richieste di part-time eccedenti il numero di posti disponibili, la concessione avverrà sulla base dei seguenti criteri di priorità:

1. Assistenza familiari portatori di handicap;
2. Assistenza di familiari non autosufficienti;

FP CGIL



3. Cura dei figli in età da 0 a 3 anni;
4. Cura dei figli in età superiore ai 3 anni fino ai 14 anni.
5. Nella graduazione di cui sopra nei punti 1 e 2 si darà precedenza all'esigenza di cura di familiari conviventi; nei punti 3 e 4 la precedenza sarà determinata in relazione alla minore età dei figli.
6. Le Parti concordano in ultimo che il part-time non sarà concedibile qualora la richiesta comporti una riduzione dell'orario settimanale inferiore a 6 ore.

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 (qualora venga istituita), secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del Ccnl 14.09.2000, è pari a 180.
2. 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.
3. Su specifica richiesta del singolo dipendente, il lavoro straordinario prestato, ad esclusione di quello riferito al precedente 2° comma, potrà essere recuperato, anche parzialmente, d'intesa con il Dirigente/Responsabile e nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 10 Turni (ove attivati)

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni (ove attivi) effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è confermato in un mese minimo di durata.
2. In ordine ai limiti previsti dall'articolo 23, commi 2 e 4, in considerazione dell'esiguità del personale, l'elevazione, per esigenze eccezionali, è ammessa fino a 15.

Art. 11 Reperibilità (ove attiva)

1. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 8 volte, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
2. L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1 non viene disposta in ragione del blocco del limite complessivo trattamento accessorio a livello di ente, poiché in queste condizioni l'elevazione predetta andrebbe ad impattare su altri istituti.
A tale importo vanno applicate le maggiorazioni previste dal CCNL per turni di reperibilità inferiori a 12 ore, ex art. 24, comma 5 Ccnl 21.05.2018 (+ 10%) e per quelli espletati in giornate festive o di riposo settimanale ex art. 24, comma 1 Ccnl 21.05.2018 (+ 100%).
3. Al momento non risultano individuate aree di pronta reperibilità.

Art.12 Permessi assenze congedi

1. La disciplina inerente i permessi, le assenze ed i congedi è contenuta nel titolo II, capo V, del Ccnl 21.05.2018. Trattandosi di disposizioni che incidono sul rapporto di lavoro, si concorda sulla necessità che il personale sia puntualmente informato, attraverso circolari dispositive dedicate, con l'obiettivo di garantire un'uniforme applicazione delle norme contrattuali in vigore.

TITOLO V – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.13 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 iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. I responsabili dei servizi individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi e delle richieste di formazione avanzate dai dipendenti garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
3. 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.
4. 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, compreso il tempo speso per il viaggio se l'attività formativa si svolge fuori sede.
5. Le attività di formazione possono prevedere l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, mediante la certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, anche mediante il superamento di un test finale volto a verificare le nuove competenze apprese.
6. Le attività formative possono prevedere anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro).

7. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

TITOLO 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. 14 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. Della costituzione del fondo per le risorse decentrate è data informazione ai soggetti sindacali

3. Gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale vengono forniti dall'organo esecutivo dell'ente – Giunta Comunale

4. L'integrazione della parte variabile del fondo avviene secondo la disciplina di cui all'art. 67 del Ccnl 21.05.2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 75/2017, ivi compresa l'eventuale decurtazione "permanente" prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 ed è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

5. Nell'ambito della parte variabile possono essere previste risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67, comma 4 del Ccnl 21.05.2018, che, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare in corso d'anno, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance del Comune.

6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito 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.15 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

FP CGIL

Cele Allo

Finocciata

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, 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.

2. Le risorse decentrate stabili sono destinate a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati dall'art. 68 comma 1 del Ccnl 21.05.2018 ovvero:

- i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
- a corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c), del Ccnl del 22.01.2004;
- le indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del Ccnl del 06.07.1995.

3. Le risorse stabili residuali, vengono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del Ccnl 21.05.2018 con il seguente ordine di priorità necessario per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale ritenuti prioritari:

- pagamento dei compensi di cui all'art. 24, comma 1 del Ccnl 14.09.2000 – maggiorazione oraria al personale che effettua attività lavorativa ordinaria in giorno festivo;
- pagamento dell'indennità di reperibilità al personale che effettua il servizio, ove istituita la reperibilità;
- pagamento delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del Ccnl 21.05.2018 e delle indennità di cui all'art. 56 sexies del Ccnl 21.05.2018;
- effettuazione di nuove progressioni orizzontali nella categoria.

4. 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 Esecutivo di Gestione/Piano della Performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance tempo per tempo vigente.

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, commi 4, e 5 del Ccnl 21.05.2018, eventualmente comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi e nel Piano della Performance. 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.

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, da finanziarsi esclusivamente attraverso la parte stabile del fondo, vengono assegnate, salvo nuovo e diverso accordo raggiunto dalle parti, in applicazione della disciplina di cui all'art. 16 del Ccnl 21.05.2018, in relazione ai risultati della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è assunta la decisione di attivazione dell'istituto, e precisamente secondo l'ordine di priorità stabilito dalla valutazione media più elevata di tale triennio (media ponderata attribuendo, su totale 100, peso di 60 alla valutazione dell'ultimo anno preso in considerazione, e peso di 20 alla valutazione di ciascuno degli altri due anni precedenti). In caso di parità, avrà priorità il lavoratore che ha avuto meno progressioni (orizzontali o verticali) negli ultimi cinque anni.

8. Le parti danno atto che la destinazione delle risorse alle diverse voci del fondo verrà verificata a consuntivo e qualora alcune voci risultassero difformi rispetto alle previsioni, gli importi del fondo destinati a performance organizzativa ed individuale verranno conseguentemente rimodulati.

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

art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.05.2018

Art. 16 Performance Organizzativa ed Individuale art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21 maggio 2018 (performance individuale)/art. 68 c. 2 lettera a) CCNL 21 maggio 2018 (performance organizzativa)

Premessa.

La performance organizzativa è fattispecie non obbligatoria per gli enti locali, in quanto non espressamente richiamata dalla normativa di applicazione dei relativi istituti.

Peraltro la performance individuale come organizzata nell'ente, presenta anche caratteri di assimilazione a tale fattispecie, essendo correlata ad obiettivi anche di tipo trasversale, a livello di ente

Ammontare: quanto residua dall'utilizzo per tutti gli altri istituti. Si dà atto che l'Amministrazione pone a disposizione la somma fino a euro 676,65 ex istituto art. 15 comma 2 Ccnl 01.04.1999, ora previsto dal nuovo contratto all'articolo 67, comma 4. Tale somma è suscettibile di riduzione in relazione all'obbligo del rispetto del tetto del trattamento accessorio generale a livello di ente, e pertanto può essere ridotta in misura tale da consentire il rispetto del tetto del salario accessorio.

Si applicheranno gli indirizzi stabiliti con deliberazione di Giunta n. 10 in data 31.01.2019 per quanto riguarda gli obiettivi, nonché il piano performance tempo per tempo vigente.

Si richiama e si concorda l'integrazione sistema valutazione performance come richiamato e integrato da ultimo con deliberazione di Giunta n. 26 del 18 aprile 2019, oggetto di comunicazione con nota prot. 971 del 10.04.2019.

Il premio sarà corrisposto utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale di cui al sistema di misurazione adottato dall'Ente; per quanto riguarda la "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 del contratto 21.05.2018, l'istituto non risulta applicabile disponendo di un unico dipendente non PO.

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, nonché in base alla valutazione dei comportamenti organizzativi di ogni dipendente secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.

2. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa ed individuale sono articolati nelle seguenti modalità:

- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa) nonché performance individuale. Tali incentivi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Peg/Pdo ai Titolari di Posizione Organizzativa cui i dipendenti fanno capo, per quanto concerne la performance organizzativa. Vengono erogati in base al punteggio attribuito dal responsabile, sulla base del coinvolgimento del dipendente, ed in relazione ai comportamenti organizzativi che risultano dalla scheda di valutazione del dipendente.

3. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.

4. Gli incentivi di performance organizzativa ed individuale vengono attribuiti a tutti i dipendenti, compresi i dipendenti a tempo determinato, che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi complessivi, anche non continuativi, di presenza effettiva in servizio.

5. Non si dà luogo all'erogazione dei compensi in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.
6. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa può avvenire solo dopo l'attuazione del processo di valutazione ad opera dei responsabili per la performance individuale e dal Nucleo di valutazione per la performance organizzativa.
7. Si richiama l'assetto integrato delle valutazioni, come disposto in adeguamento al D. Lgs. 74/2017 con le deliberazioni del piano obiettivi 2018 e 2019, e l'assetto in essere per quanto riguarda la valutazione della performance come pubblicato in Amministrazione trasparente e/o risultante in atti.
8. Al momento non risulta possibile disporre nuove progressioni stante la ridotta disponibilità del fondo; le parti prendono atto che negli anni scorsi – stante anche la prevista attivazione dei servizi presso Unione montana, poi non avvenuta – l'ente ha operato progressioni in misura tale da salvaguardare nella misura massima possibile il personale dipendente di questo ente, stante la disomogeneità di progressioni raggiunte dal personale dei vari comuni dell'Unione.

Art. 17 Differenziazione del Premio Individuale

1. In attesa di chiarimenti interpretativi, le parti prendono atto che l'istituto non risulta attuabile presso questo ente, stante la presenza di un solo dipendente non posizione organizzativa. Quanto segue viene perciò approvato in ottica teorica.
2. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale ed organizzativa di cui al precedente art. 19, è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Al fine dell'erogazione del premio le parti concordano di accantonare una quota del budget totale di performance come determinato ai sensi dell'art. 18 comma 2 del presente Ccdi - a livello di servizio o di ente – fissato in via sperimentale nella misura del 5%.
4. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è definito in ogni servizio in relazione alla valutazione conseguita nei limiti del budget disponibile; si stabilisce in via sperimentale che esso sia costituito da n. 1 lavoratore per ogni servizio. Nel caso in cui il budget disponibile non sia sufficiente per assicurare la differenziazione in tutti i servizi, si procederà a un meccanismo di rotazione concordato tra i responsabili.
5. Al fine del riconoscimento della maggiorazione le parti concordano di applicare la seguente metodologia:



Budget per differenziazione del premio individuale	5% del Budget totale destinato alla performance individuale ed organizzativa
Sommatoria punteggi dipendenti valutati/n. dipendenti =	Valore medio di performance per la differenziazione del premio
Sommatoria punteggi dipendenti superiori al valore medio/ n. dipendenti con punteggio superiore al valore medio	Valore punto di performance per la differenziazione del premio
Budget / sommatoria punteggi dipendenti superiori valore punto di performance x punteggio del dipendente x 1,30	Maggiorazione del premio attribuita a scalare in base al budget destinato

6. 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.

7. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

8. Gli eventuali resti non assegnati incrementano il budget della performance organizzativa ed individuale per il personale del servizio.

**TITOLO VIII – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ORIZZONTALI**
art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018

Art. 18 Progressioni Economiche Orizzontali

1. Stante la limitata disponibilità del fondo, non risulta possibile disporre nuove progressioni orizzontali.

**TITOLO IX – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI**
art. 7, comma 4, lett. d), e), f), w) del CCNL 21.05.2018

Art. 19 Indennità 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:

FP CGIL

Celoullo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

Essa è erogata a cadenza annuale.

2. Per "attività disagiate" si intendono: tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale, in particolare si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione resa in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli,
- b) prestazione resa in condizioni sfavorevoli di orari tempi e modi ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata nonché dell'autonomia temporale e relazionale del singolo,
- c) prestazione resa nell'ambito di un servizio urgente "su chiamata" al di fuori delle reperibilità.

Le parti danno atto che i fattori di cui alle lettere a) e b) devono avere il carattere della intensità, sistematicità e continuità.

La prestazione di cui alla lettera c) deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità.

3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali (es.: biologico, chimico, caduta dall'alto, taglio, elettrocuzione ecc.), in particolare si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- a) utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi) mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a condizione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- 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-fisico.

4. L'indennità è erogata per ogni giorno di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o l'integrità personale. Per il riconoscimento dell'indennità la sottoposizione al rischio deve avere una durata pari o superiore almeno alla metà dell'orario lavorativo giornaliero.

5. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

6. Le parti, pur tenuto conto che l'istituto potrebbe avere attribuite remunerazioni superiori - i valori minimi e massimi previsti dall'art. 70-bis vanno infatti da 1,00 a 10,00 euro giornalieri - debbono tenere in considerazione il "blocco" del tetto salario accessorio a livello complessivo di ente al 31.12.2016, e pertanto dispongono come segue:

FP CGIL

Celeullo



M. Finckenthal

- individuare in euro **1,70** l'indennità condizioni di lavoro riferita alla remunerazione di disagio/rischio. Si sottolinea che essendo disciplinata come *indennità giornaliera* la stessa dovrà essere commisurata ai soli giorni di effettiva presenza in servizio e di esposizione all'attività;
- l'indennità "condizioni di lavoro" viene attribuita per un massimo di 220 giorni lavorativi nel corso dell'anno. Poiché l'Aran (orientamento 15538/2018) ha chiarito che non può esservi retroattività nell'applicazione degli istituti, gli stessi sono applicabili solo a far data dalla sottoscrizione del decentrato per il 2018.

Per quanto concerne la declinazione pratica delle attività sottoposte a rischio/disagio, si evidenzia quanto segue:

rischio: nel caso del Comune di Melle, la posizione in situazione di disagio è quella di operaio autista scuolabus necroforo: esposizione agenti atmosferici, cambio mansione continua, discontinuità orari e necessità di adeguamento orari a esigenze contingenti trasporto, con intervalli anche notevoli tra prestazione e prestazione; necroforato. Nel caso di Melle, infatti, le fattispecie predette possono essere ricondotte sia a "disagio", sia anche a particolari rischi.

Da un punto di vista generale è possibile che possono essere definite mansioni disagiate quelle caratterizzate da condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, ovvero quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari.

Art. 20 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale di cui all'art. 56-quinques del Ccnl 21.05.2018

1. Non applicabile stante l'assenza di personale di polizia.

Art. 21 Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1, del Ccnl 21.05.2018

1. Istituto attualmente non applicato (le due impiegate sono entrambe posizioni organizzative).

Art. 22 Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 2, del Ccnl 21.05.2018

1. Istituto attualmente non applicato (le due impiegate sono entrambe posizioni organizzative).

Art. 23 Indennità di cui all'art. 56-sexies del Ccnl 21.05.2018

1. Istituto non di pertinenza di questo ente, privo di personale di polizia.

TITOLO X – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

art. 7, comma 4, lett. g) del 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 ovvero contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività;
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- 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;
- f) incentivi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari.

2. Gli incentivi dalla lett. b) alla lett. d) ed alla lettera f), 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 sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente, applicando la metodologia in atto per l'erogazione della performance individuale ed organizzativa.

TITOLO XI – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

art. 7, comma 4, lett. j), u), v) del 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.

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, ed in relazione all'ammontare del fondo disponibile.

4. Si conferma il sistema di graduazione dell'indennità di posizione per le posizioni organizzative aggiornato al nuovo contratto nazionale con deliberazione della giunta comunale n. 26 del 18.4.2019, previa informativa alle oo.ss attuata in data 10.4.2019 prot. 971.

5. 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.

6. Gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, alla data di sottoscrizione del CCNL 21 maggio 2018, proseguono e sono prorogati 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.

7. In caso di posizioni organizzative attribuite a dipendenti di altri enti in convenzione con il Comune, si applicherà la maggiorazione contrattuale prevista.

8. 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 retribuzione di risultato 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; la determinazione e l'erogazione annuale del risultato sono correlate alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativamente agli ambiti performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo; sono possibili quantificazioni a priori differenziate del budget per risultato per ciascuna PO;

b. la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva individuata, in conformità al sistema di valutazione permanente vigente, che contiene specifici criteri in merito, con i seguenti correttivi al fine di adeguare la metodologia previgente alle disposizioni del contratto del 21 maggio 2018:

- attribuzione dell'indennità di risultato mediante un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario, ovvero mediante un sistema di collocazione in fasce; al momento si richiama integralmente quanto stabilito con deliberazione di aggiornamento n. 26 del 18.04.2019 e atti precedenti ivi richiamati per quanto compatibili.

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 3 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 dalla data di sottoscrizione del presente Ccdi ovvero di apposito verbale stralcio.

Art. 26 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art. 18 lettera h del Ccnl 21 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 comma 557 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;
- i compensi connessi agli incentivi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari.

Si stabilisce, visto il non elevato ammontare di tali incentivi o addirittura la loro assenza in questo ente, che il bilanciamento tra retribuzione di risultato e gli specifici compensi di cui al comma precedente non venga disposto.

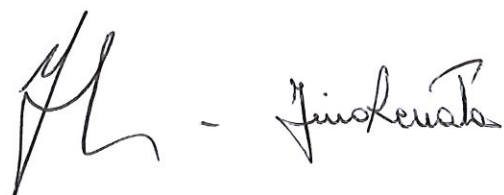
Art. 27 Incremento delle risorse destinate alle Posizioni organizzative

1. Le parti danno atto che le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) sono quantificate in base alle esigenze organizzative dell'Amministrazione, come risultanti dalla programmazione del personale approvata dall'ente, fatta salva l'istituzione di nuove posizioni organizzative finanziate con risorse che non comportino la riduzione del fondo per la contrattazione decentrate.

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

art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 21.05.2018

FP CGIL



Art. 28 Il "Welfare integrativo"

1. Le parti si riservano di individuare la 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.

TITOLO XIII – DISCIPLINE PARTICOLARI **art. 7, comma 4, lett. m), t) del CCNL 21.05.2018**

Art. 29 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, nonché per 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. 30 Pari opportunità (per le finalità e con le procedure indicate dalla legge)

1. Le parti concordano 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 su proposta del Cug, già istituito nell'ente ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010.
2. Le parti si impegnano a valorizzare il Cug quale strumento indispensabile a 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.
3. 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.

Art. 31 Innovazioni tecnologiche e qualità 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. 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.
2. Le parti prendono atto dell'approvazione del piano accessibilità e telelavoro con cadenza annuale.

Art. 32 Proventi delle violazioni del codice della strada (qualora attivata)


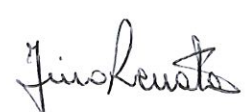
1. Istituto non attivo.

Art. 33 Previdenza Complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il

FP CGIL

Cesare Pillo 

[Handwritten signature]  *[Handwritten signature]* 

supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 34 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, viene considerato attività lavorativa effettiva sino al completamento dell'orario giornaliero di servizio, nondimeno, per il personale non PO, le ore di straordinario generate durante la missione sono oggetto di recupero e non di liquidazione. Per le missioni di durata superiore alla giornata lavorativa con pernottamento, non si considerano, ai fini del calcolo delle ore eccedenti la prestazione lavorativa recuperabile, i periodi eccedenti le ore di prestazione ordinaria giornaliera. Il dipendente autorizzato a recarsi in missione in una giornata di non prestazione lavorativa è invitato a variare l'articolazione settimanale dell'orario, in modo da usufruire della giornata di non prestazione lavorativa in altra data.

Art. 35 Lavoro agile (smart working)

1. Le parti condividono gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione.
2. Confermano quanto già disposto con atti dell'ente in merito a piani di smart working (obiettivi approvati annualmente).
3. Il lavoro prestato con le modalità previste dal presente articolo è equiparato a tutti gli effetti al lavoro reso in ufficio, anche ai fini dell'applicazione degli istituti incentivanti o premiali, fatti salvi gli istituti la cui determinazione è calcolata con riferimento alla presenza in servizio (es: indennità per particolari condizioni di lavoro, indennità di servizio esterno).

Art. 36 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. Al fine di contemperare il diritto di sciopero con la salvaguardia dei servizi pubblici essenziali, ai sensi dell'art. 40 Cost. e della L. 146/1990 così come modificata dalla L. 83/2000, si definiscono le prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero, e le modalità e le procedure di erogazione:

a. Stato Civile: n. 1 impiegato dell'Ufficio demografico, delegato alla firma degli atti di Stato Civile ai sensi delle vigenti disposizioni, per il solo orario di apertura dello

sportello e limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti ed all'espletamento dei servizi funebri;

b. Servizio Elettorale: n. 1 impiegato dell'ufficio demografico, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;

c. Rete Stradale, necroforato: n. 1 "Istruttore Direttivo" (cat. D) e l'operatore del servizio tecnico.

d. Protezione Civile: in caso di calamità o emergenza attinente alla Protezione Civile: richiamo immediato in servizio del personale necessario;

2. I responsabili dei servizi interessati provvederanno ad organizzare la regolare erogazione dei servizi indicati nel presente articolo in conformità ai criteri ivi previsti. Si dà atto che disponendo l'ente soltanto di due impiegate (posizioni organizzative) e un operaio autista necroforo, le predette posizioni coincidono in gran parte tra loro.

Art. 37 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (articolo 22, comma 3 bis, D.L. n. 50/2017 s.m.i. – articolo 56-ter CCNL 21.05.2018)

1. Istituto non attivabile in quanto l'ente non dispone di personale di polizia.

Art. 38 – Altri istituti

1. L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2: si stabilisce che il periodo possa essere elevato fino a 26 settimane:

a) 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: si stabilisce che l'arco temporale sia elevato fino a sei mesi, in ragione della estrema carenza di personale;

b) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del Ccnl del 14.09.2000: il limite viene elevato da 180 a 300 ore in ragione della estrema carenza di personale, fermi restando i limiti di budget e altri limiti legali;

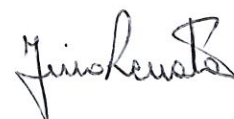
c) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi: non vi sono rilievi particolari;

d) 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: non rileva;

e) regolamento incentivo funzioni tecniche: si conferma il testo attualmente vigente concordando le modifiche necessarie in relazione all'evoluzione giurisprudenziale e normativa.

Art. 39 Interpretazione autentica

FP CGIL



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.

Art. 40 Decorrenze e ultrattività

1. Le disposizioni del presente contratto hanno decorrenza dalla data della sottoscrizione.
2. In deroga a quanto previsto dal primo comma, hanno decorrenza dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione, in quanto ripetitive di analoghi istituti già disciplinati dal precedente contratto, le disposizioni previste dai seguenti articoli: art. 19 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del Ccnl 21.05.2018; art. 22 Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 2, del Ccnl 21.05.2018; art. 23 Indennità di cui all'art. 56-sexies del Ccnl 21.05.2018; art. 33 Previdenza complementare.
3. Sono confermate le discipline dei contratti integrativi precedenti di questo ente, ancora efficaci, per le parti non oggetto di nuova specifica disciplina.
4. Come evidenziato nell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.09.2018, è confermata la regola dell'ultrattività dell'ultimo contratto decentrato integrativo, come previsto dall'articolo 8, comma 7, del Ccnl 21.05.2018, ma esistente già da sempre, per effetto dell'articolo 5, comma 4, del Ccnl 01.04.1999. Si pattuisce espressamente siffatta ultrattività per effetto della firma del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

MELLE, LI 30 DIC, 2019

per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica

[Firma]
SINDACCO
INA Giovanni


Per la Delegazione di parte sindacale:

FP CGIL

[Firma]

[Firma]

[Firma]

le rappresentanze territoriali:

CISC FP



le R.S.U.

Finiskenata

Vista la relazione tecnica illustrativa del responsabile del personale

Vista la relazione tecnico finanziaria del responsabile finanziario

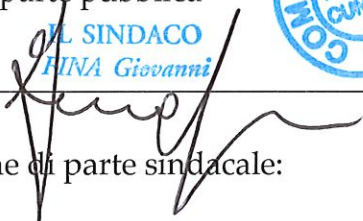
Parere-certificazione del Revisore dei Conti in data 03.06.2019 per la costituzione, e
parere-certificazione del Revisore dei Conti in data 04.11.2019 per l'utilizzo

Autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione di Giunta n. 062 in data 28.11.2019

Letto, confermato e sottoscritto
per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica

IL SINDACO
FINA Giovanni



Per la Delegazione di parte sindacale:

le rappresentanze territoriali:

CISC FP



le R.S.U.

Finiskenata

COMUNE DI MELLE

VERBALE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRIENNIO 2019-2021

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Melle, composta dal Sindaco Giovanni Fina (responsabile del servizio personale),

e

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig. FINO Renata

per la struttura territoriale C.G.I.L.

Sig. Carmelo CASTELLO

per la struttura territoriale C.I.S.L.

Sig.r Ivan NANE'

Previo incontro convocato con nota prot. 1327 in data 17.05.2019 trasmessa a CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI, F.I.A.D.E.L. CUNEO, CISAL, R.S.U., previo incontro svoltosi in data 18.06.2019, si definisce il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

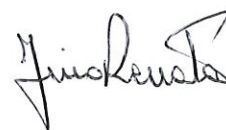
PIANO ASSUNZIONALE: viene confermato il piano assunzionale vigente, mantenendo anche la possibilità di interventi sostitutivi o di rinforzo al personale in essere, ove occorrono.

SMART WORKING: in relazione a esigenze che vengano manifestate, potranno essere redatti progetti specifici, previo accordo integrativo

E inoltre, con riferimento all'art. 5 del Ccnl 21.05.2018:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro: orario multi periodale con riferimento in modo particolare all'operatore esterno, personale individuato di volta in volta adibito a servizi soggetti a fluttuazioni operative;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance: in via ricognitoria si dà atto che l'attuale sistema prevede l'approvazione di progetti finalizzati a particolare valenza; si richiama e si concorda l'integrazione sistema valutazione performance di cui a varie delibere richiamate o integrate da ultimo con deliberazione di Giunta n. 26 del 18.04.2019;
- c) l'individuazione dei profili professionali: al momento non rileva;
- d) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa: si richiama e si concorda l'integrazione sistema valutazione performance come sopra indicato;


FP CGIL



- e) criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità: si rinvia a quanto già sopra citato;
- f) trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001: non rileva;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7: non rileva;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione: non rileva;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative: le attività formative sono pianificate in modo condiviso e consistono in attività presso soggetti esterni ovvero in modalità e-learning, oltre che con new letter informative.
- j) Art. 70-octies Ccnl 21.05.2018 in combinato disposto con art. 41, comma 12, Ccnl 14.09.2000: "Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali" – "Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore a dodici ore. A tal fine gli enti ... definiscono con gli atti di cui all'art. 41 comma 12 del Ccnl 14.09.2000 le prestazioni lavorative di riferimento". Ferma restando che al momento non esiste più la indennità di trasferta, ai fini della considerazione del tempo di viaggio come attività di lavoro, si ritiene di far rientrare in attività lavorativa il tempo di viaggio relativo a: personale in convenzione o comando parziale con altri enti; personale addetto a trasporti; personale partecipante a corsi di formazione.

Letto, confermato e sottoscritto
per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica





MELLE, li 30 DIC. 2019

Per la Delegazione di parte sindacale:
le R.S.U.



le strutture territoriali:

C.I.S.L. 

FP CGIL 

COMUNE DI MELLE
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2020 PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE ATTUATIVO DEL CCNL 21.05.2018

APPENDICE
INCENTIVO POTENZIAMENTO ENTRATE

Le parti concordano i principi tradotti nel regolamento allegato, per quanto riguarda l'incentivazione entrate in base alla Legge 145/2018.

Letto, confermato e sottoscritto
per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica

_____ *[Signature]*
SINDACO
MELLA Giovanni



MELLE, LI 30 DIC. 2019

Per la Delegazione di parte sindacale:
le R.S.U.

_____ *[Signature]*

le strutture territoriali:

C.I.S.L. _____ *[Signature]*

FP CGIL _____ *[Signature]*