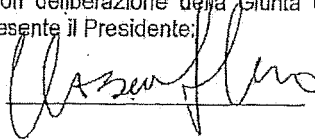


**NORMATIVO ED ECONOMICO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2019-2021**

Il giorno 05 del mese di dicembre dell'anno 2019, si è riunita presso la sede municipale di Lavagno la delegazione trattante prevista dall'art. 7 comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 giugno 2018 e costituita, per la parte pubblica, con deliberazione della Giunta Comunale n.189 del 22.11.2018.

Per la *delegazione di parte pubblica*, autorizzata con deliberazione della Giunta Comunale n. 189 del 22.11.2018, dichiarata immediatamente eseguibile, è presente il Presidente:

Dott. Di Marco Massimo Segretario Comunale

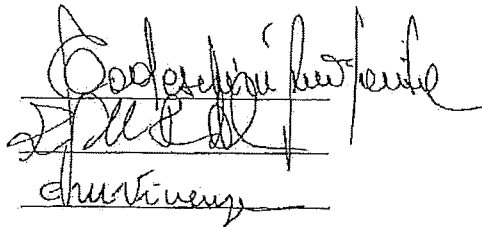


- Per gli R.S.U.

Sig.ra Todeschini Margherita

Sig. Zantedeschi Davide

Sig. Vivenza Carlomaria

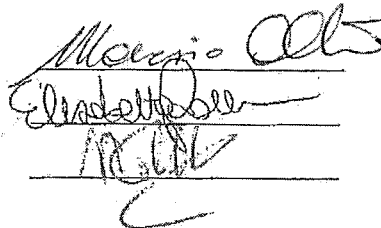


mentre per la *delegazione trattante di parte sindacale* sono presenti i signori:

CISL - Sig. Maurizio Olivato

CGIL - Sig.ra Elisabetta Rossoni

CSA - Sig. Nicola Cavedini



Le parti, come sopra rappresentate, visti:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 1° aprile 1999;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 22 gennaio 2004;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 9 maggio 2006;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro siglato il 31 luglio 2009;
- l'articolo 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, ed in particolare il comma 3, dispone la nullità e la non applicabilità della clausole contenute nella contrattazione integrativa che risultino difformi rispetto ai vincoli dei contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;

INDICE

TITOLO 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art. 8 – Criteri di valutazione per la progressione economica verticale

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLI RESPONSABILITA'

- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Indennità di rischio
- Art. 11 – Indennità di disagio
- Art. 12 – Indennità maneggio valori
- Art. 13 – Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità
- Art. 14 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
 - Art. 16.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999
 - Art. 16.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999
 - Art. 16.3 – Compensi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011

NCB

CISL/FP
C

CM

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI 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 imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - b) D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) il D.Lgs. n. 762017, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - d) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - e) il CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 6 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 1 aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009.
 - f) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente;
 - g) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i Lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il Personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato. Esso ha efficacia dalla data di sottoscrizione e validità fino al 31 dicembre 2021.
2. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del Contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra i firmatari, appositamente convocati dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica.
2. La Delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei Contratti Decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del Contratto, le Delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle Delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 20 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Art. 5 – Formazione ed aggiornamenti professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

CCSL

CISL
CCNL

CCNL

2. Le attività formative dovranno di norma riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, nella misura massima del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, avendo previamente verificato che nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono stanziare annualmente nella misura indicata nel provvedimento di costituzione del fondo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
 - b) premi correlati alla *performance* individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata non superiore al 50% di Dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse – attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* organizzativa ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei Dipendenti che.

PCSA

CULFO


FP CGIL


- conseguono le migliori *performance* e secondo la seguente ripartizione: una quota del 70% per la *performance* organizzativa e 30% per quella individuale;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del Dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione, programmazione operativa e gestionale, definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione, predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione, monitoraggio e confronto periodico, verifica degli obiettivi e risultati conseguiti, controlli e validazione sui risultati, conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale, esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la *performance* individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale; ai fini della valutazione valida anche ai fini delle progressioni economiche orizzontali verranno valutati solo i Dipendenti che avranno effettuato almeno i 1/3 di giorni lavorativi effettivi;
 - f) il sistema di valutazione della *performance* è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni Responsabile di Area, annualmente, concorda con l'Amministrazione.
 4. La valutazione dei Dipendenti viene esperita in via annuale da parte della Conferenza dei Responsabili presieduti dal Segretario.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

1. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo delle risorse decentrate, che sono a tal fine destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. 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 ventiquattro mesi. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto a tempo parziale è equiparato a quello a tempo pieno. Ai fini del conseguimento dei requisiti per la partecipazione, in coerenza con quanto indicato al precedente articolo 8 comma 2 lett. e), non verranno presi in considerazione i Dipendenti che avranno effettuato meno di 1/3 dei giorni lavorativi effettivi. Per il Personale proveniente in mobilità da altri Enti i requisiti per partecipazione alle procedure di selezione per le P.E.O. dovranno essere maturati nel Comune di Lavagno.
3. Ai sensi dell'art. 16, comma 3 del CCNL 2016/2018, le parti concordano i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali:
 - 70 punti su 100 verranno attribuiti sulla base della media dei punteggi delle schede di valutazione della *performance* individuale ed organizzativa dell'ultimo triennio che precede l'anno di attivazione dell'Istituto. A parità di punteggio si valuteranno l'anzianità di servizio nella categoria economica e, in caso di ulteriore parità, l'anzianità di servizio complessiva; in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'età anagrafica, con preferenza al Dipendente più anziano di età.
 - 30 punti per esperienza maturata, con 2 punti per ogni anno di professionalità acquisito nella posizione economica di appartenenza con valutazioni positive.
4. L'Ufficio personale, una volta definita la procedura di valutazione del Personale dipendente relativamente all'annualità di riferimento, procede alla verifica dei potenziali destinatari delle progressioni, definendo una graduatoria. L'Ufficio personale renderà noto, mediante *e-mail* indirizzata a tutti i Dipendenti comunali, i nominativi di quelli individuati come beneficiari della posizione economica sulla base dei criteri in precedenza indicati. Entro 10 giorni dalla data di inoltro della *e-mail*, qualsiasi Dipendente interessato a verificare la corretta applicazione dei criteri sopra descritti, potrà rivolgersi all'ufficio personale per eventuali chiarimenti e rilievi. Successivamente, il Responsabile dell'Ufficio personale procede alla approvazione delle graduatorie definitive, che hanno una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della posizione economica.
5. Il Personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni e aziende ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale del Comune. A tal fine il Comune di Lavagno concorda con l'Ente presso cui il Dipendente è comandato o distaccato le modalità di acquisizione e utilizzazione delle informazioni necessarie ai fini della valutazione da effettuarsi secondo i criteri di cui al precedente comma 4.

ACCA

CISLFO


FPCGIL


6. Ai sensi dell'art. 16 comma 7 del CCNL 2016/2018 l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale, in sede di contrattazione collettiva Integrativa, vengono previste le necessarie risorse finanziarie per l'attivazione di tale istituto contrattuale.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del presente articolo verranno posti in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni lavorative *part-time*.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), che in termini esemplificativi ma non esaustivi, implicano la presenza di condizioni di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità e, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area e comunicato all'Ufficio personale per gli adempimenti di competenza.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza essi vengono opportunamente rapportati in base alle eventuali percentuali di *part-time* ed agli eventuali mesi di servizio.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente Capo IV (artt. da 10 a 12) si applicano dal mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCI.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai Dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:

attività disagio - nessuna indennità prevista

maneggio valori - nessuna indennità prevista

espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50/giorno;

2. Se il medesimo Dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (per i giorni di effettivo servizio).
3. In sede di prima applicazione, e per la vigenza del presente CCI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018 svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma.
4. Per l'individuazione dei beneficiari si applicano i criteri di seguito indicati:

A. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

B. Attività disagiate

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi pertanto di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

CCO

CISLFP


FRSGL


- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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.

C. Maneggio valori

L'indennità compete ai Dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

Con esclusione dell'Economo Comunale, e se non diversamente stabilito in provvedimenti regolamentari, l'individuazione dei Dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili di Area, sulla base delle presenti disposizioni.

Le indennità di cui ai punti sopra individuati vengono erogate annualmente sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (articolo 70-quinquies)

lett a) art. 70-quinquies comma 1

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Responsabile di Area, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico Dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. L'importo complessivo delle indennità viene stabilito in sede di contrattazione decentrata annuale. Presupposto per l'attribuzione della presente indennità è in ogni caso l'assunzione di specifico provvedimento da parte dei Responsabili di Area.
4. L'importo dell'indennità è determinato in sede di Conferenza dei Servizi dei Responsabili di Area con il Segretario Comunale, in relazione alle responsabilità affidate ad ogni destinatario di detto provvedimento.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno a valere per l'anno successivo.
6. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e al grado del tempo contrattuale.

lett. b) art. 70-quinquies comma 2

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, ed Ufficiale Elettorale.
2. E' indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge. Non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - euro 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega se il numero di atti o certificati in entrambe le funzioni delegate sia in numero superiore a 50;
 - euro 150 in caso di atti e certificati inferiori a 50;
4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al Dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, in sede di liquidazione del trattamento accessorio. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 13- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

DCSA

CUSLEFI


FP CGIL


1. Non è previsto alcun compenso per il servizio di reperibilità.
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 67 c. 3 lett. a) del CCNL Funzioni, si riferiscono a:
- proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai Dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2 lettera g) CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi tecnici (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016);
 - recupero evasione IMU, art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018;
 - compensi Istat.

Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dall'art. 6 comma 1 del D.Lgs. n. 141/2011 e art. 5 comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012, ed il restante 50% erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai Dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Area competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 15 - Differenziazione del premio individuale (premio di eccellenza) articolo 69 CCNL

1. Ai sensi dell'art 69 CCNL la maggiorazione del premio correlato alla *performance* individuale che si aggiunge alla quota di detto premio è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al Personale valutato positivamente.
 La maggiorazione viene attribuita orientativamente al 10% del Personale che ha conseguito la valutazione più elevata. A parità di punteggio viene data precedenza al Personale con maggiore anzianità di servizio.
2. Per quanto attiene metodologia e schede di valutazione si rinvia al sistema vigente presso l'Ente;
3. La quota massima di Personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità inferiore.
 In caso di parità di punteggio verranno considerati nell'ordine i Dipendenti che:
- a) non abbiano partecipato ad altri tipologie di incentivo e/o premialità;
 - b) abbiano la maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente;
- Esempio:


Quota destinata alla performance	N. dipendenti	Quota media per Dipendente	Valore 30% quota media	Valore 10% Dipendenti	Quota maggiorazione complessiva
€ 20.000,00	20	€ 1.000,00	€ 300,00	1	€ 300,00

Totale quota *performance* 20.000,00-
 Quota da destinare a maggiorazione 300,00

11.700,00/12= 975,00 (quota media per Dipendente ricalcolata)

- n. 1 Dipendente riceverà pertanto, in aggiunta al proprio premio di *performance*, una quota di maggiorazione di euro 300,00. Per gli altri il premio sarà pari ad euro 975,00.

6/1/19

CCSLFP


FPCCGIL


4. Nell'ambito della valutazione da parte del Responsabile di Area interessato saranno tenuti in considerazione i periodi di assenza eventuali, per i quali la valutazione sarà pari a zero.
5. In caso di attribuzione di compensi ex art. 68 comma 2 lett. g), cioè compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, il premio correlato al presente articolo subisce una decurtazione con le seguenti modalità:

Incentivi art. 68 comma 2 lett. g) percepiti nell'anno	Decurtazione premio performance Individuale
Da 500 a 1.000,00	10,00%
Da 1.000,01 a 3.000,00	30,00%
Da 3.000,01 a 5.000,00	50,00%
> 5.000,01	90,00%

Gli eventuali risparmi verranno erogati proporzionalmente al personale che non ha subito le decurtazioni.

6. Per l'applicazione del precedente comma, ai fini della quantificazione degli incentivi percepiti per l'applicazione della conseguente decurtazione si farà riferimento al criterio di cassa (anno di effettiva erogazione dell'incentivo).

CAPO VI – Sezione Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al Personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del Personale amministrativo appartenente al medesimo servizio.

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - * art. 22 comma 3-bis del D.L. n. 50/2017, convertito in legge n. 96/2017;
 - * art. 56-ter del CCNL;
 - * art. 38 commi 3 e 5 del CCNL 14 settembre 2000;
 - * art. 14 comma 4 del CCNL 1° aprile 1999;
 - * Regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI Normativo.

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56 quater)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al Codice della Strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il Personale della Polizia Locale, confluiscono all'interno del Fondo Negoziante Perseo Sirio sino ad un limite massimo di 1500,00 euro pro-capite. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL l'Ente può prevedere l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies)

1. L'indennità di servizio esterno compete al Personale di Polizia Locale chiamato a svolgere, in via continuativa e prevalente, servizi esterni di vigilanza. Il personale viene individuato in base ad una specifica disposizione di servizio del Comandante del Corpo della Polizia Locale
2. La corresponsione dell'indennità viene effettuata con cadenza mensile, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente al controllo da parte dell'ufficio personale dei giorni di presenza in servizio.
3. Per l'anno 2019, in considerazione dell'attuale organizzazione del Corpo di Polizia Locale, si quantifica in euro 1,50 la somma da stanziare per l'indennità di servizio esterno.
4. L'indennità di cui al presente articolo troverà applicazione a partire dal mese successivo alla stipula del presente CCI.

CAPO VII – Area delle Posizioni Organizzative

OLA

CCCLFP


FP CGIL


Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli artt. 7 comma 4, lettera v) e 15 comma 4 del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) della retribuzione di posizione di ciascuna P.O.;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del suindicato criterio costituiscono economie di bilancio.
 - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*; nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, della correttezza amministrativa nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, come disciplinato nel sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18 comma 1 lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O. le Parti – in attuazione all'art. 7 comma 4 lettera j) del medesimo CCNL – prendono atto che gli istituti, che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3 comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59 comma 1 lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 e dell'art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato.
4. In presenza dei suddetti incentivi, la retribuzione di risultato subisce una decurtazione con le seguenti modalità:

Incentivi art. 18 c. 1 lett. h) percepiti nell'anno cl A	Decurtazione retribuzione di risultato (col. B)
< 2.000,00	0%
Da 2.001,00 a 5.000,00	30,00%
Da 5.001,00 a 7.000,00	50,00%
> 7.001,00	90,00%

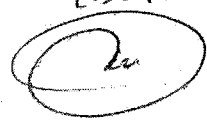
I risparmi vengono liquidati tra i titolari di posizioni organizzativa esclusi dagli incentivi e tra quelli che abbiano eventualmente percepito un incentivo inferiore rispetto alla media in modo da assicurare pari ammontare rispetto alle somme percepite.

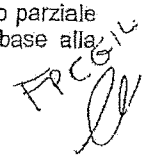
5. Per l'applicazione del precedente comma, ai fini della quantificazione degli incentivi percepiti (col. A) per l'applicazione della conseguente decurtazione (col. B), si farà riferimento al criterio di cassa (anno di effettiva erogazione dell'incentivo).

Art. 20 – Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di Comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
 - l'Ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - l'Ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla

DL CP

CCSL FP


FRCGIL


graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Ante al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro (artt. 22 e 27)

1. In applicazione dell'art. 22 commi 4 e 27 del CCNL 21 maggio 2018, e nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nel Comune l'orario di lavoro flessibile, che si realizza mediante la previsione di due fasce temporali di mezz'ora l'una, entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa, sia in entrata che in uscita, come previsto dall'art. 27 del medesimo CCNL.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso secondo le modalità ed i tempi concordati con il proprio superiore gerarchico.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il Personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli "incentivi", alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato; fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

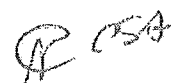
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il Personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore, con contratto a tempo determinato, abbia svolto almeno 1 anno di servizio, nell'arco dell'anno solare presso l'Ente.

CLSLFP


FRCSIL



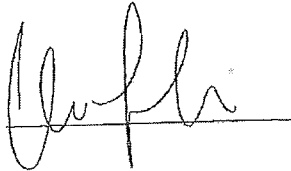
FRCSA


Nella sede Municipale di Lavagno, in data 05 dicembre 2019

- Per la parte pubblica

Dott. Di Marco Massimo

Segretario Comunale

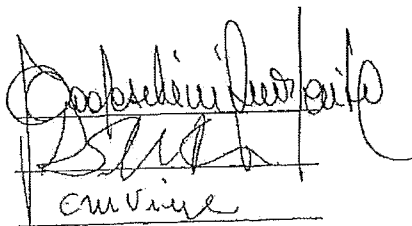


- Per gli R.S.U.

Sig.ra Todeschini Margherita

Sig. Zantedeschi Davide

Sig. Vivenza Carlomaria



- Per la delegazione trattante di parte sindacale

CISL - Sig. Maurizio Olivato

CGIL - Sig.ra Elisabetta Rossoni

CSA - Sig. Nicola Cavedini

