



**Comune di Muscoline**  
Provincia di Brescia

---

Contratto collettivo integrativo  
Anno 2020 – parte economica

---

Il \_\_\_\_\_ dicembre duemilaventi

la delegazione del comune di Muscoline (delegazione di parte datoriale), segretario comunale unico componente, costituita con deliberazione della giunta numero 46 del 2 agosto 2018,

e

la delegazione delle organizzazioni sindacali (delegazione sindacale) composta ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018:

rappresentanze sindacali unitarie: nessuno;

rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie il CCNL: Gianmarco Pollini (CISL FP),

richiamati:

il decreto legislativo 30 marzo 2001 numero 165 e smi, con particolare riferimento agli articoli 40 e 48;

il CCNL 21 maggio 2018 del Comparto funzioni locali, per il triennio 2016-2018;

la deliberazione numero 74 del 1° dicembre 2020, con la quale l'esecutivo ha autorizzato la sottoscrizione del presente;

premesso che:

secondo l'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018, il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie elencate all'articolo 7 dello stesso contratto;

in data 28 novembre 2019 è stato stipulato il contratto integrativo per il personale del comune di Muscoline contenente la disciplina delle materie riservate alla contrattazione per gli anni 2019 – 2020 – 2021;

i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale;

con deliberazione della giunta comunale numero 57 del 18 agosto 2020 sono state quantificate le risorse del fondo 2020, importi stabili e variabili;

tanto richiamato e premesso, la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale convengono e stipulano quanto segue:

### Articolo 1 – Risorse disponibili

1. Il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato calcolato ai sensi dell'articolo 67 CCNL 21.5.2018 e incrementato degli importi previsti dal co. 2 del medesimo articolo 67, oltre che degli importi variabili del successivo co. 3.

2. Le risorse decentrate disponibili dell'anno 2020 ammontano ad euro:

importo consolidato e incrementi stabili (art. 67 commi 1 e 2)	Euro 30.056,41
importi variabili (art. 67 comma 3) e somme CCI 2018 non attribuite (art. 68 comma 1)	Euro 12.731,88
Totale	Euro 42.788,29

3. Tali risorse sono state quantificate con deliberazione di giunta numero 57 del 18 agosto 2020 per gli importi variabili (art. 67 comma 3) e le risorse annualmente disponibili (art. 68 comma 1), con la medesima deliberazione n. 57/2020 si è preso atto dell'importo consolidato e degli incrementi stabili.

4. Le risorse disponibili dell'anno 2020 sono ripartite tra gli utilizzi negli importi indicati di seguito:

<b>Risorse annualmente disponibili</b>		
<b>Articolo 68 comma 1 CCNL 21 maggio 2018</b>		
<b>[COMMA 1]</b> Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:		29.939,83
stabili	30.056,41	
variabili	12.731,88	
al netto decurtazione per rispetto limite	0,00	
progressioni pregresse	- 12.848,46	
quote dell'indennità di comparto, di cui all'arti. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004		- 4.186,68
incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31 comma 7, secondo periodo, del CCNL 14/9/2000 e di cui all'art. 6 del CCNL 5/10/2001		
indennità che continuano ad essere corrisposte al personale della ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37 comma 4 del CCNL 6/7/1995.	-	-
Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. 75/2017.		-
ULTIMO PERIODO: Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67 commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.		-

		<b>25.753,15</b>
<b>da utilizzare per:</b>		
<b>Articolo 68 comma 2 CCNL 21 maggio 2018</b>		
a) Premi correlati alla performance organizzativa		
b) Premi correlati alla performance individuale	6.000,00 progetti; 4.421,99 produttività	10.421,99
c) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	maneggio valori	300,00
d) Indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000	turno vigili e reperibilità	5.381,16
e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies		2.300,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;	funzione e serv. esterno vigili (€ 1 al giorno)	500,00
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;		5.000,00
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;		0,00
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.		1.850,00
		<b>25.753,15</b>
<b>TOTALE FONDO da distribuire</b>		<b>42.788,29</b>

### **Articolo 2 - Criteri per la progressione economica**

1. A norma dell'art. 16 del CCNL 21.5.2018, la progressione economica può essere riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
3. Ai fini della progressione, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
4. Per l'anno 2020, sono stanziati fondi per le progressioni economiche per l'ammontare di euro 1.850,00.
5. Le parti concordano che anche per gli anni 2021 e 2022 verrà stanziato un fondo per le progressioni economiche.

### **Articolo 3 – Risorse per la performance**

1. Per l'anno 2020, dopo aver utilizzato 32.366,30 euro delle risorse previste dall'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, per finanziare voci a carattere continuativo, tra le quali le progressioni

economiche pregresse, e dopo aver applicato gli istituti normati dal presente (artt. 5 e seguenti), rimangono 10.421,99 euro da ripartire tra il personale in base al sistema di misurazione e valutazione della performance ed in base al raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della performance e dai progetti di cui al successivo co. 3.

2. A norma dell'art. 67, co. 5, lett. b) del CCNL 21.5.2019 sono stati stanziati nella componente variabile del fondo 6.000,00 euro per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) *Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*.

3. Nella tabella si espongono i progetti, inseriti nel Piano degli obiettivi 2020 approvato con deliberazione della giunta comunale numero 16 del 18 febbraio 2020 e modificato con successiva deliberazione numero 56 del 24 settembre 2020:

<b>Progetto</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Risorse (euro)</b>
<b>Servizio igiene urbana - contrasto abbandono rifiuti - obiettivo trasversale in collaborazione con la Polizia locale – ob. 7 Area Tecnica</b>	<p>Il progetto prevede il monitoraggio del territorio per la tempestiva rimozione dei rifiuti abbandonati e la tempestiva segnalazione alla polizia locale che provvederà all'irrogazione delle sanzioni ai trasgressori secondo le nuove disposizioni dei regolamenti di igiene urbana e polizia urbana.</p> <p>L'obiettivo è quello di preservare il territorio comunale e l'ambiente e, con l'irrogazione delle sanzioni, di punire i trasgressori in attuazione del principio di equità.</p> <p>Il progetto coinvolge la squadra operai composta da due dipendenti.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà sulla base della fornitura regolare e senza la registrazione di disservizi delle attività di raccolta e smaltimento dei rifiuti ingombranti, secondo programma.</p>	1.200
<b>Rete dei sentieri – ob. 3 Area Tecnica</b>	<p>Il progetto prevede la verifica in mappa della rete dei sentieri comunali e della proprietà delle aree interessate con l'inoltro di un'informativa ai proprietari per l'organizzazione delle eventuali attività di manutenzione.</p> <p>L'obiettivo è di valorizzare e preservare il territorio comunale con la collaborazione dei proprietari delle aree e dei cittadini volontari mantenendolo fruibile alla comunità locale e non solo.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà dopo aver verificato l'inoltro di un'informativa alle proprietà con la mappa allegata entro il 1° novembre 2020</p>	600
<b>Lampade votive – ob. 5 Area Amministrativa</b>	<p>Il progetto prevede l'aggiornamento ruolo e la riscossione del canone secondo la nuova scadenza unica annuale affidata ad un diverso dipendente a seguito del pensionamento del precedente incaricato.</p> <p>Il progetto ha l'obiettivo di semplificare le procedure di riscossione del canone e aumentare il livello di riscossione.</p> <p>Il progetto coinvolge un istruttore amministrativo dell'area amministrativa.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà una volta verificata l'emissione del ruolo entro il 31 luglio 2020.</p>	600
<b>Servizio mensa scolastica – ob. 2 Area Amministrativa</b>	<p>Il progetto prevede l'implementazione nuova modalità di comunicazione delle presenze e di riscossione dei buoni mensa per l'a.s. 2020/2021.</p> <p>L'obiettivo è di semplificare le procedure sia per gli utenti del servizio, per gli operatori comunali che per gli utenti del servizio</p> <p>Il progetto coinvolge un istruttore amministrativo dell'area amministrativa.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà sulla base di un breve report che evidenzia l'efficacia delle innovazioni.</p>	600

<b>Controllo mezzi pesanti – ob. 7 Area polizia locale</b>	<p>Il progetto prevede l'implementazione delle attività di controllo della circolazione stradale attraverso le registrazioni dei transiti ai varchi del passaggio di mezzi pesanti nel centro abitato</p> <p>L'obiettivo del progetto è di aumentarne la sicurezza della circolazione stradale nel centro abitato, diminuendo il transito di mezzi non autorizzati.</p> <p>Il progetto coinvolge n. 2 agenti del servizio di Polizia locale convenzionato con il comune di Calvagese della Riviera.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà sulla base di una relazione finale del responsabile che elabori i dati dei passaggi registrati dalla telecamera al varco, li analizzi per il controllo e la sanzione dei mezzi che transitano illegittimamente</p>	<p>1.500</p>
<b>Controllo parchi e giardini – ob. 8 Area polizia locale</b>	<p>Il progetto si pone la finalità di prevenire gli atti di vandalismo attraverso il controllo e l'identificazione delle persone che frequentano gli spazi pubblici.</p> <p>Il progetto coinvolge n. 2 agenti del servizio di Polizia locale convenzionato con il comune di Calvagese della Riviera.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà una volta accertato lo svolgimento di almeno cinque servizi</p>	<p>1.500</p>
	<b>Totale</b>	<b>6.000,00</b>

4. I compensi destinati alla performance individuale ammontano ad euro 4.421,99. I due agenti che usufruiscono dei progetti per l'Area polizia locale non parteciperanno al riparto delle risorse destinate alla performance.

#### **Articolo 4 – Posizioni organizzative**

1. Le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle PO sono determinate per l'anno 2020 in euro 39.559,35, nel limite 2016 pari ad euro 39.887,50. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle PO di cui al precedente comma, una somma pari ad euro 5.637,50 è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle PO.

#### **Articolo 5 – Rinvio**

Per tutto quanto non previsto, si applicano il Contratto Integrativo di Muscoline 2019 – 2021, il CCNL 21.5.2018, nonché le altre norme contrattuali tutt'ora in vigore e la disciplina del pubblico impiego.

Per l'anno 2021 le parti s'impegnano a valutare la possibilità di utilizzare quota parte dell'articolo 208 Codice della Strada per quanto concerne la previdenza complementare.

Letto dalle delegazioni, queste ritengono il presente conforme agli accordi raggiunti e, approvandone i contenuti, lo sottoscrivono.

Gianmarco Pollini (CISL FP)

Il segretario comunale, Lo Parco Annalisa