

Contratto collettivo integrativo del triennio 2019-2021

Il 30 dicembre duemiladiciannove

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 83 del 19 dicembre 2019 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;

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

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



TITOLO I – Utilizzo delle risorse

Articolo 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo CCI si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Muscoline con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo disciplinati.
3. Il presente CCI ha efficacia dall'1.1.2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e fino al 31.12.2021 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del co. 4 dell'art. 7 CCNL 21.05.2018 possono essere negoziati con cadenza annuale nel rispetto delle procedure previste dall'art. 8 del medesimo CCNL per la contrattazione integrativa.

Articolo 2 – Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse disponibili

1. In coerenza con gli strumenti regolamentari adottati e con il sistema di valutazione e misurazione delle performance, le parti danno atto che i criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse disponibili sono i seguenti:
 - 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 gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - 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 (DUP e Bilancio triennale);
 - programmazione operativa e gestionale (PEG che comprende il PdO);
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/resultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione dei 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;
 - f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

2. Le Parti convengono che la ripartizione di tali risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo i criteri e le modalità indicate nei successivi articoli, fatta salva la possibilità di rideterminazione annuale degli importi complessivi.

Articolo 3 – Risorse disponibili

1. Il Fondo risorse decentrate, costituito da un unico importo consolidato calcolato ai sensi dell'articolo 67 CCNL 21.5.2018, è pari ad euro 28.114,18, è stato calcolato nel 2018 e resta confermato con le stesse caratteristiche per gli anni di vigenza del presente CCI.

2. L'amministrazione, con cadenza annuale e con provvedimenti di propria esclusiva competenza:

- a. è tenuta ad incrementare stabilmente il Fondo degli importi previsti dall'articolo 67 co. 2 CCNL 21.5.2018;
- b. ha la facoltà di alimentare il Fondo con gli importi variabili di cui al co. 3 del predetto articolo 67.

3. Le risorse decentrate disponibili dell'anno 2019 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

4. Tali risorse sono state quantificate con deliberazione di giunta n. 68 del 12 novembre 2019 per gli importi variabili (art. 67 comma 3) e le risorse annualmente disponibili (art. 68 comma 1), con la medesima deliberazione n. 68/2019 si è preso atto dell'importo consolidato e degli incrementi stabili.

5. Le risorse disponibili dell'anno 2019 sono ripartite tra gli utilizzi negli importi indicati nell'allegato 1) e nei successivi articoli per ciascuno degli istituti previsti dall'articolo 68 co. 2 del CCNL 21.5.2018.

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I premi correlati alla performance, organizzativa e individuale, rappresentano, unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del co. 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018, la parte prevalente cui sono destinati gli importi variabili del fondo per il salario accessorio escluse le lettere c), f) e g) del co. 3 dell'art. 67.

2. Almeno il 30% dei citati importi variabili del fondo, escluse le lettere c), f) e g) del co. 3 dell'art. 67, è destinato alla performance individuale.

3. Le parti, verificata la conformità alle nuove disposizioni contrattuali, confermano il sistema di valutazione delle prestazioni del personale approvato con deliberazione della giunta comunale n. 53 del 9 luglio 2013, che si allega al presente CCI.

4. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, in base alla vigente metodologia di valutazione, è attribuita una maggiorazione della quota dell'incentivo riferita alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante. In ogni caso tale maggiorazione, complessivamente, verrà attribuita ad un unico dipendente tra gli ammessi al sistema premiante nell'anno di riferimento.

5. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita al dipendente che consegue la valutazione migliore della performance individuale nell'anno di riferimento. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è assegnata secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Articolo 5 – Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, o implicanti il maneggio di valori, ai sensi dell'art. 20-bis del CCNL 21.05.2018.



2. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al co. 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità della principale attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
3. Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente graduazione, come certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:
- disagio connesso alla modifica temporanea delle mansioni che determina l'alterazione di entrambi le condizioni spaziali e temporali, della prestazione lavorativa (peso causale 1);
 - disagio connesso a spostamenti frequenti nell'arco della giornata lavorativa e adibiti al trasporto di cose o persone (peso causale 2)
 - disagio connesso ad attività che rendono necessario l'orario giornaliero spezzato del dipendente assegnato (peso causale 3).
4. Per le attività esposte a rischi si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività secondo la seguente graduazione certificata annualmente dal Titolare di Posizione Organizzativa:
- rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di persone, o cose con operazioni accessorie di carico e scarico (peso causale 1);
 - rischi derivanti dall'utilizzo, anche occasionale, di prodotti tossici e a sostanze nocive, anche se non contemporaneamente (peso causale 2);
 - rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche se non permanenti; maneggio di materiale adibito ad allestimenti di palchi con posatura di transenne, ponteggi, etc. (peso causale 3).
5. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al rendiconto reso dagli Agenti Contabili secondo il valore mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:
- fino a 1.000,00 euro (peso causale 1);
 - da 1.001,00 euro a 2.000,00 euro (peso causale 2);
 - oltre i 2.001,00 euro (peso causale 3);
6. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività nel modo seguente:
- peso causale 1: compenso giornaliero di 1,00 euro;
 - peso causale 2: compenso giornaliero di 1,55 euro;
 - peso causale 3: compenso giornaliero di 2,00 euro.
7. L'indennità condizione lavoro è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
8. Per l'anno 2019, si stanziavano euro 300,00 per remunerare le attività che richiedono il maneggio di valori da parte dell'economista (Franca Cabrini – economista). Nulla è previsto per le attività disagiate e per quelle esposte a rischio.

Articolo 6 – Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.5.2018 è:
- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - quantificata in euro 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (euro 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Nell'ipotesi di elevazione del limite di cui al co. 1 lettera c), l'indennità di reperibilità viene elevata a euro 13,00.

4. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. Il servizio di pronta reperibilità è istituito per i Servizi manutentivi, quale area di pronto intervento, per n. dieci giorni al mese (otto giorni feriali e due festivi al mese).

6. Per l'anno 2019, le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area di Attività	N. dei dipendenti Coinvolti	Previsione annuale dei periodi di reperibilità	Somma prevista
Servizi manutentivi	2	110	Euro 1.363,44

Articolo 7 –Compensi per specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dal co. 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018, riconoscibile sino ad un massimo di 3.000,00 euro, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.

2. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Titolare di Posizione Organizzativa. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 relativo all'indennità di funzione per la polizia locale.

3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità implica che la situazione lavorativa cui la responsabilità si riferisce sia caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello dei dipendenti inquadrati nel medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore, derivante da:

- attività che comportano l'esercizio in autonomia di tutti i compiti di responsabile del procedimento elencati all'art. 6 della legge 241/1990, eventualmente estesi all'assunzione del provvedimento finale o alla sottoscrizione di provvedimenti efficaci verso l'esterno;
- l'individuazione della posizione cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno; l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione e viene rapportata alle assenze dal servizio qualora le stesse siano superiori a 30 giorni consecutivi (escluse le ferie);
- il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal Titolare di Posizione Organizzativa del settore cui il dipendente appartiene; in tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
- l'indennità per specifiche responsabilità è liquidata annualmente e spetta, per il personale a tempo parziale, in proporzione all'orario di lavoro.

4. La tabella seguente evidenzia i procedimenti per i quali è previsto il compenso e ne quantifica l'ammontare per complessivi euro 2.000,00:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità annua Tempo pieno
Ufficio segreteria, istruzione: per le attività di elaborazione delle deliberazioni e determinazioni dell'area amministrativa, per i procedimenti afferenti la pubblica istruzione (elaborazione Piano diritto allo studio e attuazione, gestione della procedura di appalto mensa scolastica e monitoraggio del servizio, gestione dei buoni mensa, dall'informazione agli utenti al monitoraggio dei pagamenti); per la sostituzione del personale preposto ai servizi demografici ed al protocollo in caso di assenza.	CAT C € 2.000,00

5. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni individuati dal co. 2 dell'art.70-quinquies del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, non cumulabile con quella del precedente co. 1, nella misura massima di euro 350,00 annuali.

6. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21.05.2018 compete per compensare



- a. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale;
- b. i compiti di responsabilità affidati a gli archivisti informatici, agli addetti agli URP ed ai formatori professionali;
- c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai Servizi di Protezione Civile
- d. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

7. Per l'anno 2019, si stanziavano euro 300,00 per il dipendente dell'anagrafe con qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e di Ufficiale Elettorale.

Articolo 8 – Indennità della Polizia Locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, spetta esclusivamente al personale assegnato alla Polizia Locale che, in via continuativa, renda la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza per almeno il 50% dell'orario di lavoro.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

3. L'importo giornaliero dell'indennità da riconoscere al dipendente adibito a servizio esterno di vigilanza in via continuativa è fissato in 1,00 euro. Alla liquidazione annuale, contestuale a quella dei premi per la performance, provvede il Responsabile della Polizia Locale che certifica le giornate di effettivo svolgimento del servizio.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno di cui al comma 5 dell'art. 23 del CCNL 21.5.2018, con le indennità di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 37 del CCNL 6.7.1995, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

5. Non è invece cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018 Indennità condizioni di lavoro.

6. Per l'anno 2019, l'indennità è stanziata in euro 500,00 per i due agenti di PL.

Articolo 9 – Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21.5.2018, spetta esclusivamente al personale che effettua la propria prestazione lavorativa in turnazione.

2. Sono istituiti due turni diurni di servizio, uno antimeridiano ed uno pomeridiano tra le 6:00 e le 22:00, per il personale della gestione associata della Polizia locale tra i comuni di Muscoline e Comune di Calvagese della Riviera (capo-convenzione). tra le 6 e le 22.00.

3. La maggiorazione oraria è del 10%. In ogni caso trova applicazione l'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

4. Nel 2019, si stanziavano euro 4.017,72 per l'indennità di turno.

Articolo 10 – Compensi previsti da disposizioni di legge

1. L'art. 2, comma 3 del D.lgs. n. 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale”*.

2. Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal CCI. L'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

3. I compensi destinati agli incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 e disciplinati dal vigente Regolamento per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti dell'Ente, approvato con deliberazione g.c. n. 28 del 24.05.2018 previa contrattazione dei criteri, sono erogati su risorse finanziarie individuate *ex lege* facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti

degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017 (deliberazione n. 6/2018 dalla Sezione delle autonomie della Corte dei conti).

4. Tali risorse saranno, quindi, determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge pongono.

5. Ai dipendenti che beneficiano dei compensi di cui al presente articolo in misura superiore ad euro 3.000,00 annuali è ridotto, in misura del 50%, il premio collegato alla performance di cui all'articolo 12 del presente CCI; i risparmi conseguenti sono destinati ad incrementare le risorse finalizzate a premiare la performance di cui al medesimo articolo 12.

6. Per l'anno 2019, si stanziavano euro 5.000,00 per gli incentivi per funzioni tecniche.

Articolo 11 - 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 2019, non sono stanziati fondi per le progressioni economiche.

Articolo 12 – Risorse per la performance

1. Per l'anno 2019, dopo aver utilizzato 35.230,05 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, e dopo aver applicato gli istituti normati dal presente (artt. 5 e seguenti), rimangono 1.558,24 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 2019 approvato con deliberazione della giunta comunale numero 14 del 21 febbraio 2019:

Progetto	Descrizione	Risorse (euro)
Servizio igiene urbana – Raccolta e smaltimento rifiuti ingombranti – ob. 10 Area Tecnica	<p>Il progetto prevede lo svolgimento in economia del servizio di ritiro e smaltimento rifiuti ingombranti.</p> <p>L'obiettivo è quello di ottimizzare il servizio rendendolo tempestivo e privo di costi per i cittadini.</p> <p>Il progetto è articolato nelle seguenti fasi attuative:</p> <p>competenze dell'ufficio:</p> <ul style="list-style-type: none">raccolta delle richieste degli utenti;organizzazione del calendario dei ritiri almeno una volta al mese; <p>competenze degli operai:</p> <ul style="list-style-type: none">ritiro dei rifiuti secondo calendario;smaltimento dei rifiuti all'isola ecologica. <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



Riorganizzazione – ob. 5 Aree Amministrativa e contabile	<p>Il progetto ha l'obiettivo di ottimizzare i servizi dell'area amministrativa attraverso una redistribuzione di alcuni di essi tra i dipendenti dell'area e di responsabilizzare il personale nella gestione contabile.</p> <p>La riorganizzazione prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il passaggio di alcune attività curate direttamente dal responsabile delle aree finanziaria e amministrativa in quiescenza da agosto 2019 ai due istruttori amministrativi preposti all'area amministrativa (gestione delle concessioni cimiteriali, servizio lampade votive), - il passaggio al completo ed autonomo utilizzo dell'applicativo di contabilità da parte dei responsabili di area e dei loro collaboratori (caricamento degli impegni e liquidazione delle spese, accertamento e verifica delle entrate). <p>Il progetto coinvolge due istruttori amministrativi dell'area amministrativa e l'istruttore tecnico dell'area tecnica.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà al passaggio di un servizio a ciascuno dei due istruttori amministrativi e alla verifica dell'autonomia nella gestione del software di contabilità da parte del responsabile di area.</p>	<p style="text-align: right;">1.800</p>
Controllo della circolazione stradale (velocità) – ob. 3 Area pol izia locale	<p>Il progetto prevede l'implementazione delle attività di controllo della circolazione stradale con apparecchiature elettroniche destinate al controllo della velocità dei veicoli</p> <p>L'obiettivo del progetto è di migliorare il servizio di controllo della circolazione stradale al fine di aumentarne la sicurezza.</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 accertata la presenza del personale nei turni programmati dal responsabile di area, per almeno 30 interventi della durata di un'ora e 30'.</p>	<p style="text-align: right;">3.000</p>
	Totale	<p style="text-align: right;">6.000,00</p>

4. I compensi destinati alla performance individuale ammontano ad euro 1.558,24. I due agenti di polizia locale che usufruiscono del progetto *Controllo della circolazione stradale* non parteciperanno al riparto delle risorse destinate alla performance.

5. Si applica il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance allegato.

TITOLO II – Altre disposizioni

Articolo 13 – Posizioni organizzative

1. I Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi e i Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative PO, previo confronto con le organizzazioni sindacali, sono stati approvati con deliberazioni della giunta comunale, rispettivamente n. 34 e n. 36 del 14.5.2019.

2. Le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle PO sono determinate per l'anno 2019 in euro 39.887,50, nel limite 2016 pari ad euro 39.887,50 è inserito l'importo di euro 1.500,00 a titolo di maggiorazione della retribuzione di posizione del segretario comunale. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle PO di cui al precedente comma, una somma pari ad euro 5.911,80 è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle PO.

3. Ai titolari di incarico di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, sono erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 18, co. 1, lett. h) del CCNL 21.5.2018 per un massimo di euro 10.000 lordi annui, con i seguenti riflessi sull'indennità di risultato:

- per compensi sino a euro 5.000,00 lordi percepiti nell'anno, l'indennità di risultato non si riduce;
- per compensi oltre euro 5.000,00 lordi e fino a euro 7.500,00 lordi percepiti nell'anno, l'indennità di risultato si riduce del 20%;
- per compensi oltre euro 7.500,00 lordi e fino a euro 10.000,00 percepiti nell'anno, l'indennità di risultato si riduce del 30%.

4. A norma dell'art. 7, comma 4 lettera v), del CCNL 21.5.2018, il sistema di valutazione delle prestazioni del personale approvato con deliberazione della giunta comunale n. 53 del 9 luglio 2013 si applica anche per valutare la performance dei titolari di posizione organizzativa.

5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle PO:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le PO, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime PO, il fondo 2019 destinato alla retribuzione di risultato delle PO ammonta ad euro 5.911,80;

b) il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le PO sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le PO applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano degli Obiettivi PdO allegato al Piano esecutivo di gestione PEG;

d) al termine del periodo di riferimento il segretario comunale provvede alla valutazione delle PO sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati.

Articolo 14 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente 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 per condizioni di lavoro disagiate/rischiose, nonché a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma 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 dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Articolo 15 – Orario di lavoro flessibile e Banca delle ore

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia della flessibilità di 30 minuti dopo l'orario di ingresso stabilito da recuperare in giornata.
2. Anche per i dipendenti a tempo parziale la flessibilità è pari a 30 minuti.
3. L'orario flessibile non si applica al personale adibito a servizi non conciliabili con la flessibilità (agenti Polizia Locale organizzati su turni, operai, ecc..).
4. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
5. In applicazione dell'art. 38 CCNL 14.9.2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.5.2018, nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, tutte le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.



6. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o necessità personali e familiari.

7. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

8. I Responsabili di AREA sono tenuti ad individuare i giorni di riposo settimanale del personale dipendente della struttura nel caso di mancata fruizione nei termini ordinari.

Articolo 16 – Rinvio

Per tutto quanto non previsto, si applica il CCNL 21.5.2018, nonché le altre norme contrattuali tutt'ora in vigore e la disciplina del pubblico impiego.

Per l'anno 2020 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, Annalisa Lo
Parco



Risorse annualmente disponibili**Articolo 68 comma 1 CCNL 21 maggio 2018**

[COMMA 1] 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:		25.226,08
stabili	30.056,41	
variabili	12.731,88	
al netto decurtazione per rispetto limite	0,00	
progressioni pregresse	- 17.562,21	
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 delgi 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.		-
		21.039,40

da utilizzare per:**Articolo 68 comma 2 CCNL 21 maggio 2018**

a) Premi correlati alla performance organizzativa		
b) Premi correlati alla performance individuale	6.000,00 progetti; 1.558,24 produttività	7.558,24
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.		0,00
		21.039,40
TOTALE FONDO da distribuire		42.788,29



