

# Contratto collettivo integrativo

## Anno 2021 – parte economica

12 OTT. 2021

Il \_\_\_\_\_ duemilaventuno

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 53 del 9 settembre 2021 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 39 del 16 giugno 2021 sono state quantificate le risorse del fondo 2021, importi stabili e variabili;

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 – 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 2021 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
<b>Totale</b>	<b>Euro 42.788,29</b>

3. Tali risorse sono state quantificate con deliberazione di giunta numero 39 del 16 giugno 2021 per gli importi variabili (art. 67 comma 3) e le risorse annualmente disponibili (art. 68 comma 1), con la medesima deliberazione n. 39/2021 si è preso atto dell'importo consolidato e degli incrementi stabili.

4. Le risorse disponibili dell'anno 2021 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:		28.119,23
stabili	30.056,41	
variabili	12.731,88	
al netto decurtazione per rispetto limite	0,00	
progressioni pregresse	- 14.669,06	
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>23.932,55</b>

#### da utilizzare per:

<b>Articolo 68 comma 2 CCNL 21 maggio 2018</b>		
a) Premi correlati alla performance organizzativa		
b) Premi correlati alla performance individuale, incluso premio per il merito	6.000,00 progetti; 2.501,39 produttività	8.501,39

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.		1.950,00
		<b>23.932,55</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 dell'ammissione alla selezione per la progressione, il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di:
  - periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
  - aver conseguito una valutazione minima di ottanta centesimi (80/100) nell'anno di attivazione dell'istituto.
4. Per l'anno 2021, sono stanziati fondi per le progressioni economiche per l'ammontare di euro 1.950,00.

### Articolo 3 – Risorse per la performance

1. Per l'anno 2021, dopo aver utilizzato 34.286,90 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 8.501,39 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 2021 approvato con deliberazione della giunta comunale numero 28 del 6 maggio 2021:

Progetto	Descrizione	Risorse (euro)
----------	-------------	----------------



<p><b>Servizio manutenzione – ob. 10 Area Tecnica</b></p>	<p>Il progetto prevede la realizzazione di piccoli interventi, in economia, di messa in sicurezza del territorio danneggiato da eventi atmosferici avversi</p> <p>L'obiettivo è quello di preservare il territorio comunale e intervenire tempestivamente per garantire la percorribilità in sicurezza delle strade comunali.</p> <p>Il progetto coinvolge la squadra operai composta da due dipendenti.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà sulla base del numero di interventi e di un breve resoconto dell'attività resa.</p>	<p>1.200</p>
<p><b>Rete dei sentieri – ob. 3 Area Tecnica</b></p>	<p>Il progetto prevede la verifica in mappa della rete dei sentieri comunali e delle proprietà delle aree interessate, l'inoltro di informativa ai proprietari ai sensi della dell'art. 3 LR n. 5/2017 per l'inserimento dei sentieri nella rete escursionistica lombarda in via di realizzazione.</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, anche con l'obiettivo di un prossimo inserimento dei sentieri nella rete escursionistica lombarda.</p> <p>Il progetto coinvolge un istruttore tecnico.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà dopo aver verificato l'inoltro dell'informativa alle proprietà.</p>	<p>600</p>
<p><b>Servizio cimiteriale – ob. 2 area amministrativa</b></p>	<p>Il progetto prevede l'elaborazione di un nuovo regolamento di Polizia Mortuaria in collaborazione con l'ufficio tecnico e la conseguente revisione dello schema di concessione cimiteriale.</p> <p>L'obiettivo è di aggiornare il regolamento alle più recenti norme di settore e allineare le concessioni alla disciplina regolamentare.</p> <p>Il progetto coinvolge un Istruttore amministrativo.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà a regolamento approvato e schema di concessione rivisto.</p>	<p>300</p>
<p><b>Censimento della popolazione – ob. 7</b></p>	<p>Il progetto prevede lo svolgimento delle attività finalizzate al censimento della popolazione residente, inclusa quella di rilevatore.</p> <p>L'obiettivo è di garantire la correttezza e tempestività delle operazioni dell'UCC.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà a seguito della verifica del corretto svolgimento, anche nel rispetto dei tempi, delle attività.</p>	<p>300</p>
<p><b>Credenziali tessera sanitaria – ob. 9 Area Amministrativa</b></p>	<p>Il progetto prevede l'attivazione del servizio di rilascio di PIN e PUK della tessera sanitaria.</p> <p>L'obiettivo è di fornire ai cittadini un servizio aggiuntivo di prossimità.</p> <p>Il progetto coinvolge un Istruttore amministrativo.</p> <p>L'erogazione del compenso avverrà sulla base dell'effettiva implementazione e del numero di credenziali rilasciate nell'anno</p>	<p>600</p>
<p><b>Controllo mezzi pesanti – ob. 7 Area polizia locale</b></p>	<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 aumentare 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 illegalmente</p>	<p>1.500</p>
<p><b>Controllo della circolazione stradale (velocità) – ob. 2 Area pol</b></p>	<p>Il progetto si pone la finalità di garantire la sicurezza della circolazione stradale.</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</p>	<p>1.500</p>

izia locale	almeno due servizi mensili da giugno a dicembre nella giornata di sabato.	
		<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 2021 in euro 39.887,50, 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.

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





