

## Comune di Cherasco Provincia di Cuneo

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2020

(In applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018)

#### PRE INTESA

L'anno **DUEMILAVENTI** il giorno **TRE** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **11:00**, in modalità di videoconferenza, così come previsto dal D.p.c.m. 18/10/2020, che testualmente recita: "*nell'ambito delle amministrazioni pubbliche le riunioni si svolgono in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni. E' fortemente svolgere anche le riunioni private in modalità a distanza*";

sono presenti:

#### la delegazione di parte datoriale composta da:

- Dott.ssa Nasi Chiara Angela

E

#### la Rappresentanza Sindacale Unitaria Interna:

- Marengo Maurizio
- Martinengo Germano
- Taricco Federico

E

#### la Rappresentanza Sindacale Unitaria Esterna:

- Nanè Ivan – rappresentante CISL
- Castello Carmelo – rappresentante CGIL
- /// – rappresentante UIL
- /// – rappresentante CISAL

#### PREMESSA

Che in data 12.11.2019 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo del Comune di Cherasco per l'anno 2019;

Che anche quest'anno, a seguito dell'approvazione del bilancio 2020, è necessario procedere alla contrattazione decentrata per il corrente anno per poter provvedere alla relativa distribuzione delle risorse;

Che in data 21 maggio 2018, è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – triennio 2016 – 2018;

Tanto premesso, le parti, come sopra costituite, convengono e stipulano quanto segue:

## INDICE

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione  
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

### TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali, obiettivi e strumenti  
Art. 4 Interpretazione autentica clausole controverse  
Art. 5 Tempi e procedure per la stipula del contratto integrativo decentrato  
Art. 6 Monitoraggio e verifiche  
Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

### TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 8 Conferma del sistema di classificazione  
Art. 9 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative  
Art. 10 Indennità di risultato delle posizioni organizzative  
Art. 11 Compensi aggiuntivi ai titolari delle posizioni organizzative  
Art. 12 Criteri e procedure attribuzione progressioni economiche

### TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 13 Elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie  
Art. 14 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale  
Art. 15 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita  
Art. 16 Turni  
Art. 17 Reperibilità  
Art. 18 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario  
Art. 19 Limite individuale massimo delle ore che possono condurre nella banca ore  
Art. 20 Disposizioni in materia di ferie e festività del santo patrono  
Art. 21 Mensa e servizio mensa sostitutivo — buoni pasto  
Art. 22 Innovazioni tecnologiche

### TITOLO V- TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI IAVORO

- Art. 23 Contratto di somministrazione a tempo determinato  
Art. 24 Contratto di formazione e lavoro  
Art. 25 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale  
Art. 26 Lavoro agile  
Art. 27 Diritto di assemblea  
Art. 28 Diritto di affissione  
Art. 29 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

### TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

- Art. 30 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada di cui all'art. 56 – quarter del ccnl 21/05/2018  
Art. 31 Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del ccnl 21/05/2018  
Art. 32 Indennità di cui all'art. 56-sexies del ccnl 21/05/2018

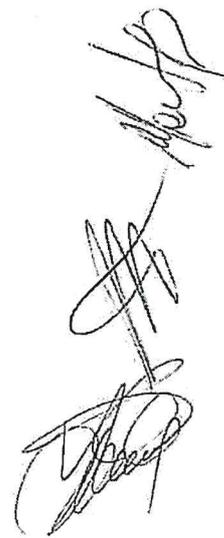
## TITOLO VII – RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 34 Responsabilità disciplinare - applicazione

## TITOLO VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 35 Fondo risorse decentrate: costituzione  
Art. 36 Fondo risorse decentrate: utilizzo  
Art. 37 Premi collegati alla performance organizzativa  
Art. 38 Performance individuale  
Art. 39 Differenziazione del premio individuale  
Art. 40 Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis  
Art. 41 Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del ccnl del 14.9.2000;  
Art. 42 Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques, comma 1 del ccnl 21/05/2018  
Art. 43 Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques, comma 2 del ccnl 21/05/2018  
Art. 44 Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques  
Art. 45 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;  
Art. 46 Compensi di 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  
Art. 47 Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;  
Art. 48 Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.  
Art. 49 Disposizioni in materia di forme di previdenza complementare

3



## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto decentrato integrativo (CCDI) disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e, nei limiti delle compatibilità, al personale a tempo determinato.

Il personale comandato al Comune di Bra, afferente ai servizi sociali gestiti in convenzione, partecipa alla contrattazione decentrata di quell'Ente, ai sensi di quanto previsto dalla Deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 26.04.2018.

Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

### **ART. 2 – DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCECEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **ART. 3 SISTEMA RELAZIONI SINDACALI, OBIETTIVI E STRUMENTI**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art. 40 del d.lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa,

in base alle norme di cui al CCNL 21 maggio 2018.

Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante p.e.c. alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

#### **ART. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA CLAUSOLE CONTROVERSE**

Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

Al fine di cui al secondo capoverso, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta normalmente a mezzo p.e.c o in caso di impossibilità a mezzo lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa.

In caso di mancato accordo su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'articolo 6 comma 6 del CCNL 21.5.2018, per acquisirne un parere.

#### **ART. 5 TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del d.lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del d.lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla

sottoscrizione definitiva del contratto.

L'Amministrazione comunale trasmette all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

#### **ART. 6 - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

Le parti convengono che almeno una volta l'anno, o, comunque, su richiesta di una delle parti, la delegazione trattante si riunisca per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

L'Amministrazione comunale, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, trasmette alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

#### **ART. 7 NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO**

Il sistema delle relazioni sindacali - previste e disciplinate dal Titolo II del CCNL 21.05.2018 - è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientata alla prevenzione dei conflitti.

Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumano iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### **TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **ART. 8 CONFERMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.**

Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D (art.3 del CCNL del 31.3.1999)

Viene superata la distinzione tra posizione economica d'ingresso D1 e D3 (fatte salve le situazioni in essere alla data di entrata in vigore del CCNL )

Rimangono le due distinte posizioni d'ingresso per la cat. B (B1 e B3)

#### **ART. 9 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**



Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, è stata adottata con deliberazione G.C. n. 86, in data 14/05/2019, la metodologia di graduazione delle Posizioni Organizzative.

In detta metodologia è stato individuato il modello di valutazione costituito da fattori e sottofattori di ponderazione i quali, attribuendo determinati pesi, consentono di graduare ciascuna posizione apicale, ai fini dell'attribuzione delle relative retribuzioni di posizione.

Con successiva deliberazione G.C. n. 90, in data 21/05/2019, il Nucleo di Valutazione, sulla base dei criteri generali e della metodologia di cui al precedente capoverso, ha proceduto ad aggiornare la graduazione delle Posizioni Organizzative a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL del 21.05.2018 ed ha, quindi, proposto la seguente classificazione delle Posizioni Organizzative in tre fasce:

- 1° fascia: superiore a 1400 punti.
- 2° fascia: tra ai 1399 punti e 1000 punti.
- 3° fascia: sotto i 1000 punti;

A seguito di tale graduazione risulta:

- nella 1° fascia si colloca l'Area Amministrativa Socio Culturale Scolastica Polizia Municipale, l'Area Contabile finanziaria, l'Area Tecnica Lavori Pubblici;
- nella 2° fascia l'Area Tecnica Edilizia Privata;
- nella 3° fascia si trovano l'Area Ecologia ed Eventi e l'Area Commercio e Polizia Amministrativa

#### **ART. 10 – INDENNITA' DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

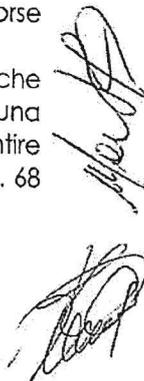
Così come indicato nella delibera G.C. n. 197, adottata in data 13/10/2020, l'importo del Fondo 2016 (parte soggetta a limite) è pari ad €. 131.849,54 e dunque i compensi relativi alla retribuzione di posizione e di risultato di competenza dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa negli enti senza la dirigenza, ancorché l'imputazione avvenga a bilancio e non al fondo del salario accessorio, ammontano ad €. 65.250,00.

Ai sensi dell'articolo 15, comma 4 del CCNL 21/05/2018, Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione. Per l'anno 2020, la somma da destinare all'indennità di risultato viene quantificata in €. 9.787,50.

L'Amministrazione comunale non potrà incrementare autonomamente le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa ove comporti una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.

Nel caso di cui al comma precedente, per l'incremento delle risorse è necessario che si raggiunga un accordo in sede di contrattazione decentrata e che non vi sia una riduzione delle risorse decentrate destinate alla performance, oltre a garantire disponibilità adeguate per l'attribuzione dei diversi istituti economici previsti dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018.

Le parti concordano di NON incrementare tale fondo.



L'indennità di risultato verrà erogata a consuntivo sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi e del punteggio conseguito in sede di valutazione secondo i seguenti parametri:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del premio di risultato;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** verranno ridistribuiti sulle posizioni organizzative che si collocano nella fascia uguale o superiore al **90%** in modo direttamente proporzionale al punteggio conseguito

#### **ART. 11 - COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14 DEL C.CN.L. 21/05/2018, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti di cui all'articolo 18 del medesimo contratto.

#### **ART. 12 – CRITERI E PROCEDURE ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. I criteri e le procedure per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali, in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, tengano conto, in particolare, di quanto segue:

- le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
- l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
- Le p.e.o. verranno attribuite secondo i contenuti ed i criteri stabiliti nel "Regolamento per la progressione economica orizzontale" di cui alla delibera di G.C. n. 179, adottata in data 26/10/2017; I criteri di valutazione indicati nel citato regolamento verranno utilizzati con riferimento al triennio precedente a quello del presente contratto.

#### **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**



**ART. 13 - ELEVAZIONE DELL'ARCO TEMPORALE SU CUI CALCOLARE IL LIMITE DELLE 48 ORE SETTIMANALI MEDIE**

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Le parti, concordano, per il corrente anno di non elevare tale termine.

**ART. 14 - ELEVAZIONE DEL PERIODO DI 13 SETTIMANE DI MAGGIORE E MINORE CONCENTRAZIONE DELL'ORARIO MULTIPERIODALE**

La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c) del CCNL del 21/05/2018, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

La parte datoriale si riserva la possibilità, qualora se ne ravveda il caso, di convocare le rappresentanze sindacali, per il confronto ed eventualmente l'applicazione di detto istituto.

**ART. 15 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E IN USCITA**

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata/uscita dell'orario ordinario dell'ente quantificata in 30 minuti dopo l'orario di ingresso, da recuperare nella fase di uscita.

L'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso e comunque non oltre il mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del Servizio.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio, su loro richiesta e su autorizzazione della parte datoriale, i dipendenti che:

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

## **ART. 16 – TURNI**

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

## **ART. 17 - REPERIBILITÀ**

Per i dipendenti delle aree "cantonieri", "vigili", "anagrafe" viene istituito il servizio di pronta reperibilità.

Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

Le parti concordano di NON elevare il limite minimo.

L'accertamento del numero di giorni effettivamente utilizzati per tale istituto e del personale coinvolto, resta a capo del Responsabile del Servizio.

## **ART. 18 – ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO**

La disciplina dell'orario di lavoro rientra nelle prerogative datoriali nei limiti delle disposizioni del CCNL vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che è confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario non avvalendosi della facoltà di derogare a tale limite.

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario, salvo eventi imprevedibili ed eccezionali, può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata.

Nell'anno 2020 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è utilizzata al massimo la somma di €. 3.304,42 così come stabilito con delibera G.C. n. 82 adottato in data 28/04/2020.

**ART. 19 - LIMITE INDIVIDUALE MASSIMO DELLE ORE CHE POSSONO CONFLUIRE NELLA BANCA ORE**

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 limite individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore.

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

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

**ART. 20 – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI FERIE E FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO**

Ai sensi dell'articolo 28 del C.C.N.L. 21/05/2018, le ferie vanno godute nell'anno solare di riferimento.

In caso di indifferibili esigenze di servizio, che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie non possono essere fruito ad ore.

In via eccezionale, è possibile usufruire, in caso di comprovati motivi personali, di mezza giornata di ferie, nei giorni in cui è previsto il rientro pomeridiano, previa prestazione di n. 4 ore di lavoro al mattino o al pomeriggio, ad eccezione del personale manutentivo nei giorni in cui effettua un orario giornaliero di ore 7,30, per cui la prestazione minima dovrà essere pari al 50% della sua durata.

Per i dipendenti che, alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, hanno ancora un residuo ferie relativo ad anni pregressi, verrà concordato con ciascuno di essi, un "piano ferie di rientro", tenendo conto delle esigenze personali e di lavoro, il tutto finalizzato ad azzerare il pregresso accumulato.

E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono, purché ricadente in un giorno lavorativo, coincidente con il secondo lunedì successivo alla Santa Pasqua.

**ART. 21 - MENSA E SERVIZIO MENSA SOSTITUTIVO — BUONI PASTO**

Al fine di agevolare il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, viene erogato il buono pasto sostitutivo del servizio mensa.

Per i tre rientri ordinari pomeridiani del martedì, mercoledì e giovedì al personale che articola l'orario di lavoro in cinque giorni settimanali, il buono pasto sarà erogato alla condizione di effettuare almeno due o più ore di servizio dopo la prestazione antimeridiana, garantendo una pausa minima di 30 minuti e massima di 90 minuti all'interno della prestazione lavorativa, per la consumazione.

Il buono pasto sostitutivo viene erogato esclusivamente per i rientri pomeridiani ordinari.

Eccezioni:

Spetta al personale inquadrato nella categoria "polizia locale" e "cantonieri" l'erogazione di 4 buoni pasto a condizioni che svolgano un minimo di lavoro ordinario di 6 ore.

Parimenti, spetta il buono pasto al personale che lavora nei giorni di sabato e di domenica con un minimo di lavoro ordinario di 6 ore.

Il buono pasto è erogato mensilmente in via posticipata.

## **ART. 22 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE**

L'Amministrazione Comunale si impegna a rendere effettivo il diritto alla formazione adeguando l'entità delle risorse stanziata alle disposizioni contrattuali, per consentire l'aggiornamento normativo, l'allineamento all'innovazione tecnologica, l'aggiornamento professionale e la formazione specialistica.

## **TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **ART. 23 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**

Nel caso in cui l'Amministrazione comunale intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

### **ART. 24 - CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO**

Qualora l'Amministrazione comunale opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie del Comune ove impongano il rispetto di specifiche norme di legge.

### **ART. 25 – ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

In presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica



complessiva della categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

## ARTICOLO 26 - LAVORO AGILE

Come noto con DPCM del 7 ottobre 2020 è stato prorogato a tutto il 31 gennaio 2021 lo stato di emergenza sanitaria sul territorio nazionale relativo al rischio connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili dà VIRUS COVID - 19. Al fine della prevenzione del contagio negli ambienti di lavoro era stato emanato il Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 - c.d. Decreto "Cura Italia" — che all'art. 87 conteneva la disciplina del lavoro nella Pubblica Amministrazione per tutto il perdurare dello stato di emergenza epidemiologica COVID — 19.

Successivamente il Ministero della Pubblica Amministrazione aveva adottato le Direttive n. 1 e 2 per la disciplina delle ferie e del lavoro agile nelle Pubbliche amministrazioni, invitando queste ultime ad agevolare lo svolgimento anche mediante la realizzazione di piattaforme ed applicativi informatici da gestire attraverso la rete internet.

Il D.P.C.M. 13 ottobre 2020, pubblicato sulla G.U. n. 253/2020, stabilisce ora che il lavoro agile nelle P.A. va incentivato e deve coinvolgere almeno (e non più al massimo) il 50% dei dipendenti addetti alle attività che possono essere svolte secondo queste modalità.

Durante lo svolgimento del lavoro agile il dipendente dovrà:

- Impegnarsi a mantenere invariato il proprio orario di lavoro;
- Rendersi reperibile e rispondere alle chiamate telefoniche durante l'orario di lavoro;
- Collaborare attivamente con i colleghi del proprio e degli altri uffici;
- Relazionare settimanalmente al proprio Responsabile ed all'Ufficio segreteria sul lavoro svolto descrivendo, ad esempio, le pratiche evase e/o il numero di atti redatti;
- Impegnarsi ad utilizzare il proprio computer, dotato dei necessari software il proprio cellulare, e la connessione internet (fissa, wi —fi) per tutta la durata del periodo di lavoro agile;
- Comunicare tempestivamente ai colleghi ed al proprio Responsabile eventuali impedimenti tecnici o logistici alla svolgimento del lavoro in modalità agile;
- Impegnarsi a rispettare il calendario d'ufficio per lo svolgimento del lavoro agile. Ogni cambiamento dovrà essere preventivamente autorizzato dal proprio Responsabile del Servizio e comunicato all'Ufficio Segreteria.

Durante il periodo nel quale la prestazione lavorativa verrà autorizzata in modalità agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale e contrattuale in vigore, senza alcun mutamento del suo incarico. Poiché la modalità lavorativa in "smart working" comporta unicamente una diversa ed eccezionale modalità di organizzazione di tutta o di parte dell'attività lavorativa, non vi sono mutamenti di mansione, che restano quelle fissate nel proprio contratto individuale di lavoro.

Eventuali variazioni di orario non danno origine ad alcun trattamento retributivo o

normativo aggiuntivo rispetto all'ordinario (es. straordinario); non sono altresì riconosciute eventuali indennità comunque connesse alla nuova temporanea allocazione, quali, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: indennità di missione, indennità di trasferta, reperibilità comunque denominate.

Per i giorni svolti in modalità di "lavoro agile" non è previsto il riconoscimento del buono pasto.

#### **ART. 27- DIRITTO DI ASSEMBLEA**

Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNL del 7.8.1998 e ss. mm. ed ii. e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea che provvederà a comunicarlo ad ogni responsabile di Servizio. Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

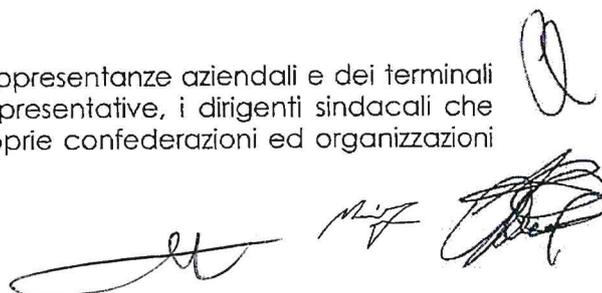
Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolgono e l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

L'Amministrazione comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini ed utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

#### **ART. 28 DIRITTO DI AFFISSIONE**

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni



sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutta il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

#### **ART. 29 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

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 .

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 operai e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

L'Amministrazione s'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.

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere, introdotte al fine di esaltare il ruolo dell'Amministrazione comunale quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

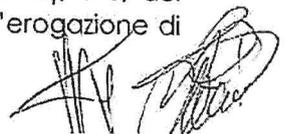
Pertanto la parte datoriale si impegna a fare le opportune valutazioni e a esprimersi in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo, nei limiti delle disponibilità di bilancio dell'Amministrazione comunale.

### **TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

#### **ART. 30 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA DI CUI ALL'ART. 56 – QUARTER DEL CCNL 21/05/2018**

Le parti concordano che I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, all'erogazione di



incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

**ART. 31 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018**

Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via prevalente rende la prestazione giornaliera in servizi esterni. Tale indennità è graduata entro i seguenti valori:

- Attività di controllo del traffico e viabilità e sicurezza del territorio in presenza di elevato traffico veicolare € 1,50 giornaliera.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario Responsabile.

**ART. 32 – INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL 21/05/2018**

Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità: 25%**
- **Complessità direzionali organizzative: 25%**
- **Responsabilità e grado rivestito: 25%**
- **Peculiarità del territorio/organizzative: 25%**

L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.



L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Funzionario Responsabile della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.

Il Responsabile del Servizio verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;

## **TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

### **ART. 34 - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE - APPLICAZIONE**

Per quanto concerne la responsabilità disciplinare ci si ripora agli articoli dal 57 al 63 del C.C.N.L. 21/05/2018.

Le parti concordano che non hanno diritto alla partecipazione del premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

## **TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **ART. 35 - FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE**

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Con deliberazione G.C. n. 196, adottata in data 13/10/2020, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, individuando il Segretario Comunale dott.ssa NASI Chiara Angela, quale rappresentante dell'Amministrazione Comunale di Cherasco, la quale si assume la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi, secondo la procedura formalmente prevista.

3. Con deliberazione G.C. n. 197, adottata in data 13/10/2020, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

4. Con determinazione del servizio Finanziario e Tributi n. 688 del 23/10/2020 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 per un totale di **Euro 185.921,71** di cui **Euro 110.221,97** per la parte stabile ed **Euro 75.699,74** per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compresa decurtazione "permanente" pari a Euro 13.188,61, prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

Considerato che in data 27/09/2018, prot. n. 14509, il Revisore dei Conti ha fornito la certificazione in merito alla correttezza del calcolo relativo all'ammontare della riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, in misura pari a 13.188,61;

Visto il parere n. 18 del 23/10/2020 con il quale il Revisore Unico attestava la regolare costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2020;

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, costituito con determina servizio Finanziario e Tributi n. 688 del 23/10/2020, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al punto 5 del presente contratto integrativo.

Come risulta dalla determina del servizio Finanziario e Tributi 688 del 23/1/2020, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2020 da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano (con esclusione delle somme già destinate all'indennità di comparto ed a quella per le progressioni orizzontali già attribuite) ad Euro **17.599,34**.

#### **ART. 36 - FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO**

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro 15 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nel presente contratto integrativo.

Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;



La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.

Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 217 del 22.11.2018;

Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance approvato con deliberazione G.C. n. 242 del 24.12.2019. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance approvato con deliberazione G.C. n. 242 del 24.12.2019.

I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

Le progressioni orizzontali del personale dipendente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 13 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018;

In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 197 del 13/10/2020, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2020 di cui al precedente articolo 4 ,comma 7, sono state quantificate in euro **17.599,34**.

**Parte stabile:**

|   |  |  |            |
|---|--|--|------------|
| 1 | Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018          | Unico importo consolidato anno 2017  | 104.890,09 |
| 2 | Art. 67, comma 2, lett. A) CCNL 21/05/2018 | Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)  | 2.912,00   |
| 3 | Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018 | Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali | 7.007,74   |
| 4 | Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018 | Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato   | 1.219,14   |
| 5 | Art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018 | Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs n 165/2001  | -          |

|   |  |   |                   |
|---|--|---|-------------------|
| 6   | Art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018   | Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza   | -                 |
| 7   | Art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018   | Risorse corrispondenti a riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario  | -                 |
| 8   | Art. 67, comma 2, lett. h) CCNL 21/05/2018   | Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche   | 10.739,25         |
| 9   | Art. 20, comma 3, D. Lgs n 75/2017; circolare n 2/2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle finanze | Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs n 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente) | -                 |
| 10  | EVENTUALI DECURTAZIONI   | (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc)  | - 3.357,64        |
| 11  | DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015   | riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n 78/2010 e smi (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)   | - 13.188,61       |
| <b>risorse aventi carattere di certezza e stabilità</b> |  |   | <b>110.221,97</b> |

UTILIZZO PER PROGRESSIONI GIA' ATTRIBUITE

54.428,79

UTILIZZO PER COMPARTO

20.527,56

RISCHIO

5.148,00

INDENNITA' SPECIFICA

518,28

PARTICOLARI RESPONSABILITA'

12.000,00

**RISORSE DISPONIBILI PER CONTRATTAZIONE**

**17.599,34**

Parte variabile:

|   |  |  |      |
|---|--|--|------|
| 1 | Art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21/05/2018 | Somme derivanti attuazione art. 43 l. 449/97 (contratti di sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione) | 0,00 |
|---|--|--|------|

|    |   |   |           |
|----|---|---|-----------|
| 2  | Art. 67, comma 3 , lett. a) CCNL 21/05/2018                   | Somme derivanti attuazione art. 43 l. 449/97 (contratti di sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)  | 0,00      |
| 3  | Art. 67, comma 3 , lett. b) CCNL 21/05/2018                   | Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011   | 0         |
| 4  | Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018                   | Risorse previste da disposizione di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT  | 9.193,50  |
| 5  | Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018                   | Risorse previste da disposizione di legge per incentivi - compensi progettazione ex art. 92, c 5 e 6, D.Lgs. N 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazionee innovazione art. 13 bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)  | -         |
| 6  | Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018                   | Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000  | 0,00      |
| 7  | Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018                   | Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione ICI art. 59 comma 1, lett. P) del D.Lgs n 446/1997 (recupero coattivo)   | 24.613,00 |
| 8  | Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018                   | Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 d.Lgs n 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)   | 12.000,00 |
|    | Art. 67, comma 3 , lett. d) CCNL 21/05/2018                   | Frazione di RIA personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione   | 227,67    |
|    | Art. 67, comma 3 , lett. e) CCNL 21/05/2018                   | eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario  | 500,87    |
| 9  | Art. 67, comma 3 , lett. f) CCNL 21/05/2018                   | Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)   | 300,00    |
| 10 | Art. 67, comma 3 , lett. g) CCNL 21/05/2018                   | Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco  | 0,00      |
|    | Art. 67, comma 3 , lett. h) CCNL 21/05/2018                   | Incremento contrattabile fino all'1,2% del monte salari anno 1997   | 8.114,65  |
|    | Art. 67, comma 3 , lett. i) e comma 5 lett b) CCNL 21/05/2018 | Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla polizia locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018 | 15.500,00 |
|    | Art. 67, comma 3 , lett. j) CCNL 21/05/2018                   | Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'Art. 23, comma 4, del D.Lgs n 75/2017 (solo per le regioni e le Città metropolitane)  | 0         |
|    | Art. 67, comma 3 , lett. k) CCNL 21/05/2018                   | Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il                 | 0         |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
|  | trasferimento)   |                   |
| EVENTUALI DECURTAZIONI   | Oneri accessori del personale trasferito in altro Ente ecc                               |                   |
| ECONOMIE FONDO ANNO 2019   |  | 5.250,05          |
|  | <b>risorse aventi carattere di eventualità e variabilità</b>                             | <b>75.699,74</b>  |
|  | <b>TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO (comprensivo delle economie dell'anno precedente)</b> | <b>185.921,71</b> |
| <i>Si quantificano le PO finanziate da fondi di bilancio ma rilevanti per il contenimento del fondo ai sensi della vigente normativa</i> |  | <b>50.375,00</b>  |

Le risorse confluite nel fondo di cui sopra, al netto delle progressioni economiche già attribuite negli anni precedenti, dell'indennità di comparto, dell'indennità specifica, dell'indennità di rischio e delle particolari responsabilità, ammontano ad € **93.299,08** (17.599,34 parte stabile + 75.699,74 parte variabile) e vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018.

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
- 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;
- 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;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) **progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.**

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

#### **ART. 37 – PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
  - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.
3. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.

#### **ART. 38 – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo verbale.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Il CCNL prevede, ai sensi dell'art. 69, che i più meritevoli guadagnino almeno il 30% in più rispetto al premio medio. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata secondo quanto previsto dal successivo articolo.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
  - Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati verranno ridistribuiti ai dipendenti che si trovano nella fascia superiore al 70% in modo direttamente proporzionale al punteggio conseguito.

Le parti concordano, nel rispetto delle linee d'indirizzo approvate dalla Giunta con propria deliberazione n. 197 adottata in data 13/10/2020, di NON inserire nella "performance individuale" i dipendenti che già percepiscono somme per specifiche disposizioni di legge, ad eccezione dei dipendenti che in corso d'anno hanno partecipato alla rilevazione censuaria, al fine di evitare una sperequazione tra dipendenti, dando però l'opportunità a tutti i dipendenti (anche a coloro che non hanno percepito le performance) di concorrere all'ottenimento delle eccellenze in base alla valutazione ricevuta.

Inoltre, le rappresentanze sindacali interne ed esterne, a seguito di numerosi incontri, stabiliscono di escludere dalla "performance individuale" anche i dipendenti che partecipano a:

- specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques, comma 1 del ccnl 21/05/2018
- indennità di funzione di cui all'art. art 56 - sexies commi 1 e 2.



### ART. 39 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 7, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 10% del personale dipendente previsto in pianta organica.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo il criterio dell'anzianità di servizio;

### ART. 40 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO, DI CUI ALL'ART. 70-BIS

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

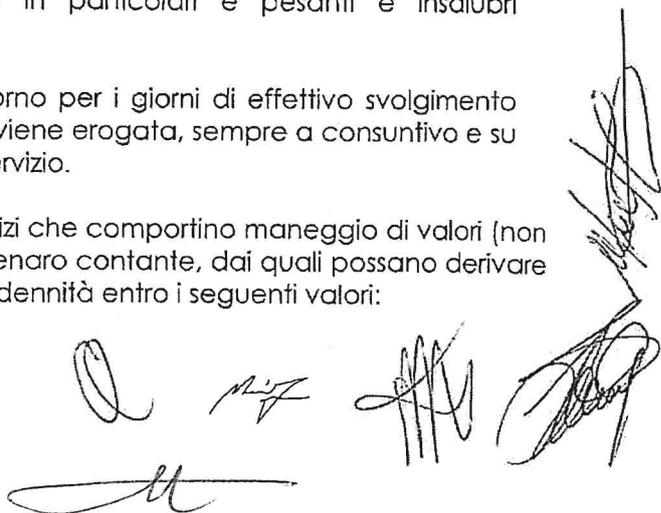
Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento

Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;

Le parti concordano di erogare € 1,50 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario responsabile del servizio.

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori (non è da considerare l'incasso da bancomat) di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali, viene erogata un'indennità entro i seguenti valori:



- a) Per incassi fino ad €. 5.000,00,  
indennità di €. 1,00 giornaliera
- b) per incassi da €. 5.000,01 ad € 20.000,00,  
indennità di € 1,03 giornaliera
- c) per incassi oltre €. 20.000,01  
indennità di € 1,55 giornaliera

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario.

**ART. 41 -INDENNITÀ DI TURNO, INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, NONCHÉ COMPENSI DI CUI ALL'ART. 24, COMMA 1 DEL CCNL DEL 14.9.2000;**

Per detti istituti si fa riferimento agli articoli 16 e 17 del presente contratto integrativo decentrato.

**ART. 42 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES, COMMA 1 DEL CCNL 21/05/2018**

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità giuridica, tecnica e gestionale: 33 su 100;**
- **Complessità direzionali organizzative ovvero** Responsabilità organizzativa, complessità incarico tecnico organizzativo, grado relazioni esterne, grado relazioni interne, innovazione e sviluppo, attività di studio e ricerca: **33 su 100;**
- **Responsabilità economica, amministrativa, strategicità 34 su 100**

L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili



alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile del Servizio, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Nel decreto di nomina il Responsabile del Servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.

Il Responsabile del Servizio verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima negoziata annualmente verificatane l'opportunità;
- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

**ART. 43 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES, COMMA 2 DEL CCNL 21/05/2018**

L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile

L'importo di €. 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Funzionario Responsabile del Servizio, sentito il Segretario Generale, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di €. 350,00.

**ART. 44 - INDENNITÀ DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES ED INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART.56-QUINQUIES**

Per tali istituti ci si rimanda agli articoli 32 e 33 del presente contratto integrativo decentro

**ART. 45 – 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;**

Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.; ripartiti secondo le modalità previste nel "REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE DA PARTE DI DIPENDENTI PUBBLICI NELL'AMBITO DI OPERE/LAVORI, SERVIZI E FORNITURE", approvato con delibera G.C. n. 180, adottato in data 26/10/2017;
- b) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997; ripartiti ai dipendenti a seguito di determinazione del Responsabile dell'ufficio.
- c) I compensi previsti nell'ambito delle attività istat;

**ART. 46 - COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI, RICONOSCIUTI ESCLUSIVAMENTE A VALERE SULLE RISORSE DI ALL'ART. 67, COMMA 3, LETT. F), SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 54 DEL CCNL DEL 14.9.2000**

Le parti concordano di quantificare in misura forfettaria la somma di €. 300,00 da destinare al messo notificatore individuato dalla parte datoriale.

**ART. 47 -COMPENSI AL PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 70- QUATER, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI ALL'ART. 67, COMMA 3,**

**LETT. G), ED, EVENTUALMENTE, PER LA PARTE NON COPERTA DA TALI RISORSE, CON RISORSE GENERALI DI PARTE STABILE;**

Non viene costituito detto istituto.

**ART. 48 - PROGRESSIONI ECONOMICHE, CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO, FINANZIATE CON RISORSE STABILI.**

Per tale istituto ci si rimanda all'articolo 13 del presente contratto integrativo decentro

RIEPILOGO DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

|                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| <b>PARTE STABILE</b>        | <b>110.221,97</b> |
| <b>Utilizzo</b>             |                   |
| Progressioni già attribuite | 54.428,79         |
| Comparto                    | 20.527,56         |
| Indennità specifica         | 518,28            |
| Rischio                     | 5.148,00          |
| Particolari responsabilità  | 12.000,00         |
| <b>DIFFERENZA</b>           | <b>17.599,34</b>  |

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>PARTE VARIABILE</b>   | <b>75.699,74</b> |
| <b>SOMMA DISPONIBILITA' RESIDUA PARTE STABILE +<br/>PARTE VARIABILE</b>  | <b>93.299,08</b> |
| <b>Utilizzo</b>  |                  |
| specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui<br>all'art. 70 quinquies, comma 2  | 1.200,00         |
| indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis<br>(maneggio valori)   | 3.300,00         |
| messo notificatore di cui all'art. 67, comma 3, lett. f).  | 300,00           |
| compensi relativi alla reperibilità, art. 24 CCNL<br>21/05/2018  | 3.500,00         |
| Incentivi funzioni tecniche  | 12.000,00        |
| Recupero Imu e Tari  | 24.613,00        |
| Censimento Istat   | 9.193,50         |
| risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett.a-c), del<br>CCNL 21/05/2018, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett.<br>b), del CCNL 21/05/2018                  | 15.500,00        |
| mantenimento di n. 2 servizi ritenuti essenziali per il<br>buon funzionamento dell'Ente, attivati ai sensi della<br>normativa prevista dal precedente C.C.NL     | 4.000,00         |
| premi correlati alla performance individuale, ai sensi<br>dell'articolo 68, comma 2, lettera b), comprensivi della<br>"differenziazione del premio individuale". | 19.692,58        |

|   |                  |
|---|------------------|
| <b>Calcolo del rispetto del vincolo del 30% da destinare alla<br/>performance</b> |                  |
| Parte variabile   | <b>75.699,74</b> |
| a detrarre:   |                  |
| Incentivi funzioni tecniche   | 12.000,00        |
| Recupero Imu e Tari   | 24.613,00        |
| Art. 56 quarter   | 9.500,00         |
| Censimento Istat  | 9.193,50         |
|   | 20.393,24        |
| x 30% = limite minimo da destinare alle performance                               | <b>6.117,97</b>  |
| Si dà atto che è rispettato il vincolo del 30% di cui all'articolo 68<br>comma 3  |                  |

**ART. 49 – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI FORME DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Su richiesta della parte sindacale, l'Amministrazione comunale si dichiara d'accordo a prevedere all'interno del proprio bilancio 2018 e successivi, una quota da destinare ai versamenti dei contributi di propria competenza per i dipendenti comunali che aderiranno al fondo "PERSEO SIRIO".

A tal fine, le parti evidenziano come:

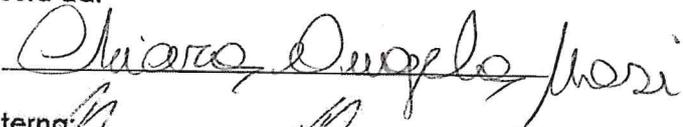
la Corte Conti Sezione Regionale di Controllo per la Liguria, con deliberazione n. 6/2008 ha chiarito che" ... che lo strumento ordinario attraverso il quale dare attuazione alla previdenza complementare è l'accordo sindacale decentrato integrativo, di cui all'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001".

la Corte Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia con deliberazione n. 271/2013 ha chiarito che i versamenti al fondo PERSEO (ora PERSEO SIRIO) hanno carattere "contributivo previdenziale" e quindi "... le risorse destinate al finanziamento della previdenza integrativa e, pertanto, non soggiacciono alle limitazioni finanziarie di cui all'art. 9, comma 1 e comma 2-bis, del D.L. 30 maggio 2010, n. 78", mentre "... rientrano negli aggregati finanziari che compongono la spesa di personale, al pari delle altre voci: di natura contributiva o previdenziale che la legge pone a carico del datore di lavoro pubblico.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cherasco, 03/11/2020

**la delegazione di parte datoriale composta da:**

- Dott.ssa Nasi Chiara Angela 

**la Rappresentanza Sindacale Unitaria Interna:**

- Marengo Maurizio 
- Martinengo Germano 
- Taricco Federico 

**la Rappresentanza Sindacale Unitaria Esterna:**

- Nanè Ivan – rappresentante CISL 
- Castello Carmelo – rappresentante CGIL 
- /// – rappresentante UIL \_\_\_\_\_
- /// – rappresentante CISAL \_\_\_\_\_

