

COMUNE DI VENEGONO INFERIORE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE - PARTE NORMATIVA – ANNI 2019/2020/2021

Il giorno due del mese di ottobre dell'anno 2019, presso la sede del Comune di Venegono Inferiore Via Mauceri, 5, a seguito di convocazione, si sono riunite le parti per la definizione del contratto decentrato integrativo per il personale dipendente - parte normativa - anni 2019/2020/2021

Sono presenti:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente d.ssa Nicoletta Pezzuti – Segretario Comunale

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Mirella Palermo – Rappresentante CISL FP dei Laghi

LE RAPPRESENTANZE R.S.U.

Borghi Cristina

Del Popolo Daniele

Motta Francesca

Le parti sottoscrivono l'allegato CCDI del personale dipendente del Comune di Venegono Inferiore relativo agli anni 2019/2020/2021 - parte normativa - delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività



Handwritten signatures of the representatives, including initials and full names, and a small number '1' at the bottom right.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto decentrato integrativo 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 determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

2. La sua durata è triennale salvo:

- Modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

3. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Tempi e modalità di verifica dell'attuazione del contratto integrativo

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.

Art. 3

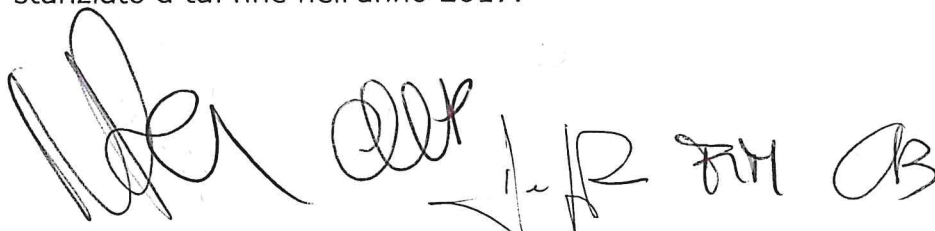
Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 comma 4. del CCNL 21.5.2018 dal 21.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 4

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 60.893,85 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.



2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma nella misura stabilita annualmente dall'Amministrazione Comunale e comunque non inferiore al 15%, è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Art. 5

Disciplina del lavoro straordinario art. 56-ter

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 6

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. 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.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page. From left to right, there are: a set of initials 'AB', a signature that appears to be 'S. H.', a large signature 'C. P.', and a signature 'M. G.' with a small '3' written below it.

Art. 7
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

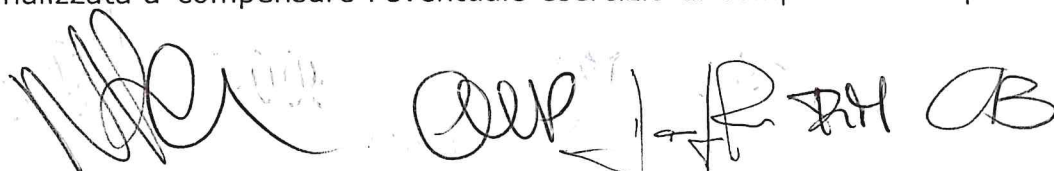
Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti previsti dal CCNL e dal presente CCDI.

Art. 8
Indennità condizioni di lavoro

1. Le risorse destinate alla corresponsione delle indennità per particolari condizioni di lavoro in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL 21.5.2018 sono destinate a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
 - disagiate,
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio valori.
2. Per "attività disagiate" ed esposte a rischi si intendono le attività espletate in condizioni che esponano a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per l'ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, operatrici SAD, etc.).
3. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro contante- Beneficiari: agenti contabili ed economo
4. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e delle attività implicanti maneggio valori ed è pari ad **Euro 1,00** al giorno.
5. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2019 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 9
**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano
specifiche responsabilità**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche



responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Compatibilmente con le risorse economiche disponibili per ciascun esercizio, tali indennità possono essere riconosciute annualmente con provvedimento del Responsabile di Area interessato, in presenza delle seguenti condizioni:
- Procedimenti complessi gestiti: responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative (da 1 a 5 punti);
 - Complessità tecnica amministrativa: responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative anche relative a più settori, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (da 1 a 5 punti);
 - Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti: livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Area e, più in generale, dall'Ente (da 1 a 5 punti)
 - Complessità gruppi di lavoro: posizione ricoperta dal dipendente che, in funzione della posizione di lavoro o in attuazione di direttive del Responsabile di Area, svolge un ruolo attivo in comitati tecnici, gruppi di lavoro, conferenze di servizi, assumendosi la responsabilità del funzionamento del servizio (da 1 a 5 punti).

L'importo destinato al finanziamento di tali indennità verrà concordato nell'ambito del CCDI economico. Tale importo verrà diviso per il numero ottenuto dalla somma dei singoli punteggi conseguiti dai dipendenti che esercitano specifiche responsabilità, fino ad un massimo di Euro 3.000,00. Il quoziente ottenuto verrà moltiplicato per ogni singolo punteggio e il risultato conseguito, arrotondato con esclusione dei centesimi, sarà la misura dell'indennità da corrispondere.

3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, sono quelli indicati nella seguente tabella:

a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	
b) Responsabile di tributi	
c) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	
d) Responsabile di archivi informatici	
e) Messo notificatore con funzioni di Ufficiale giudiziario	

5. L'indennità di cui al comma 4 non può essere inferiore a € 300,00 né superiore a Euro 350,00.

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche

B *[signature]* *[signature]* *[signature]*

responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10

Indennità per il personale della Polizia Locale

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera determinata in **Euro 2,00** ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

2. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita mensilmente su proposta del Responsabile dell'Area Amministrativa e di vigilanza.

Art. 11

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019 - 2021.

2. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono quelli di cui al Sistema permanente di valutazione della performance (deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 24.12.2012)

3. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

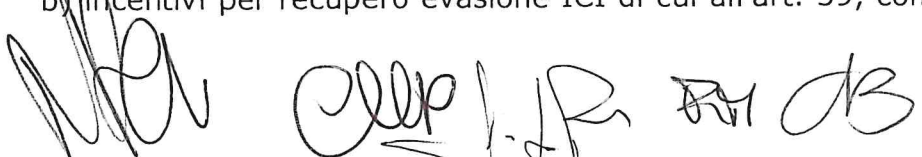
Art. 12

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge

a) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016

b) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs.



446/1997;

- c) incentivi attività di accertamento IMU e TASI (Legge 145 del 30.12.2018, comma 1091)
2. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti comunali.

Art. 13

Performance organizzativa

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 109 del 24.12.2012.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Area.

Art 14

Performance individuale

1. Le Risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 109 del 24.12.2012, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 15

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate di ogni Area, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, 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 25%.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita stilando una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese marzo dell'anno successivo.



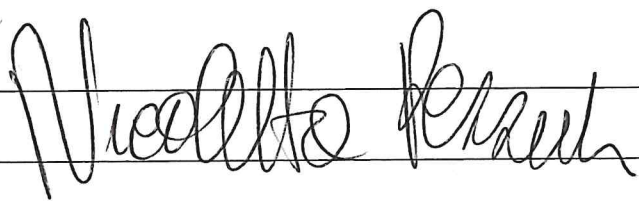
Art 16
Welfare integrativo

1. E' prevista la disponibilità dell'Amministrazione a stanziare eventuali fondi per i seguenti benefici a favore dei dipendenti, nei limiti di quanto stanziato annualmente dall'Amministrazione: polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. L'importo da destinare a tale scopo è stabilito annualmente dall'Amministrazione con apposita deliberazione di Giunta Comunale.

Art. 17
Disposizioni finali

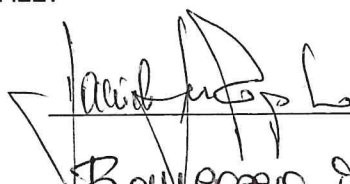
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e alle norme di legge vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

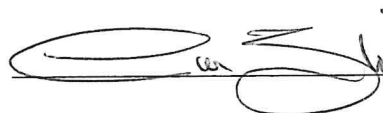
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.





I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

OSL FP dei Loghi  _____

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a prevedere l'applicazione dell'art. 56-quarter del CCNL 2016/2018 relativamente alla costituzione del fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.


Inoltre la parte pubblica si impegna a valutare l'applicazione dell'art. 56 sexies del CCNL 2016/2018 come da proposta di cui all'art. 18 della bozza di CCDI presentata dalla CISL FP dei Laghi.

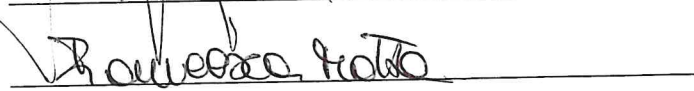
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:




LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.







I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Cisl FP dei laghi 
