



# COMUNE DI MARSCIANO

(Provincia di Perugia)

\* \* \*

## VERBALE DI STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNO 2019-2021- PARTE ECONOMICA ANNO 2019

Il giorno ventitre del mese di maggio dell'anno duemiladiciannove, alle ore 16.00 e seguenti presso la Sede Municipale del Comune di Marsciano, si è svolta la riunione delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacali composte come previsto dall'art. 7 del CCNL 21.5.2018:

1. *Delegazione di parte pubblica:*

Il Presidente: Segretario Generale Dr.ssa Stefanangeli Cinzia

I componenti : Il Vice Segretario Dr. Lucia Padiglioni

Il Responsabile Servizio personale Dr.ssa Sabrina Chiappinelli

2. *Delegazione di parte sindacale:*

Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:

- Giuliano Sfascia
- Chiara Poggioni
- Colangeli Anastasia
- Lorena Rossi

3. *Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL*

- CGIL FP : Patrizia Mancini
- UIL FP: Maurizio Molinari
- CISL FP: Massimiliano Speranzini
- CSA : Properzi Giampiero

\* \* \*

Le delegazioni trattanti hanno sottoscritto la preintesa del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato, normativo triennio 2019-2021, parte economica anno 2019, in data 15.5.2019

L' ipotesi di contratto decentrato integrativo è stata trasmessa in data 17.5.2019, unitamente alle relazioni illustrativa ed economico-finanziaria, al Collegio dei revisori dei conti, che ha espresso parere positivo in data 17.5.2019, verbale n. 12.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 102 del 23.5.2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto stesso.

Nei 5 giorni successivi alla sottoscrizione, il presente contratto unitamente alle relazioni illustrativa ed economico- finanziaria sarà trasmesso dall'ente in forma telematica all'ARAN ed al CNEL.

Il presente contratto, unitamente alle relazioni illustrativa ed economico finanziaria, sarà pubblicato sul sito internet dell'ente entro la data di trasmissione di cui al punto precedente

- in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale:

IL SEGRETARIO GENERALE		IL VICE SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Stefanangeli Cinzia		Dr. Lucia Padiglioni
_____		_____

IL Responsabile Servizio Personale
Dr.ssa Sabrina Chiappinelli
_____

- in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CGIL F.P.	UIL F.P.	CISL F.P.
Patrizia Mancini	Maurizio Molinari	Massimiliano Speranzini
_____	_____	_____

CSA
Giampiero Properzi
_____

- in rappresentanza della RSU del Comune di Marsciano:

CGIL F.P.	CGIL F.P.
Giuliano Sfascia	Chiara Poggioni
_____	_____

CISL F.P.	CSA
Lorena Rossi	Anastasia Colangeli
_____	_____



# **COMUNE DI MARSCIANO**

*Provincia di Perugia*

\* \* \*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2019/2021**

## **INDICE**

### **CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

*Art. 1 – Finalità e principi*

*Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione*

### **CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)**

*Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*

*Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*

### **CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ**

*Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro*

*Art. 6 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018*

*Art. 7 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*

*Art. 8 – Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale*

*Art. 9 – Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo*

*Art. 10 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#)*

*Art. 11 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Imu*

*Art. 12 - Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati*

*Art. 13 - Piani di razionalizzazione e risparmio*

*Art. 14 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate erogazione della indennità di turno (eventuale)*

*Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

*Art. 16 - Decurtazione indennità di risultato delle PO e compensi per produttività complessivi*

### **CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

*Art. 17 - Le progressioni orizzontali*

### **CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO**

*Art. 18 - La flessibilità oraria*

*Art. 19 - La Banca delle Ore*

*Art. 20 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili*

*Art. 21 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% (eventuale)*

*Art. 22 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi*

*Art. 23 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario*

*Art. 24 - I piani di welfare integrativo*

#### **CAPO VI – LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

*Art. 25 – Integrazione della parte variabile del fondo*

#### **CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

*Art. 26- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

*Art. 27 - Norme finali*

## CAPO I

### 1 INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

#### Art. 1

##### *Finalità e principi*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella [legge n. 300/1970](#), cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del [D.Lgs. n. 165/2001](#), cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto funzioni locali.

#### Art. 2

##### *Vigenza ed ambito di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Esso si applica per il triennio 2019/2021. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura. Per il personale a tempo indeterminato, a tempo determinato, con contratto di somministrazione, con contratto di formazione e lavoro, con contratto a tempo pieno o parziale, si applicano gli istituti connessi alla performance organizzativa ed individuale solo qualora la durata del contratto di lavoro si pari o superiore a sei mesi. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## CAPO II

### 1.1 CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

#### Art. 3

##### *Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale*

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale del personale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione tutti i dipendenti anche i dipendenti parzialmente utilizzati nella gestione associata, non si dà luogo alla erogazione dei compensi del presente articolo in caso di assenza superiore a 100 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le ferie e la maternità.

2. Un valore consistente della parte variabile del fondo, ovvero il 30%, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale.

3. La quota del Fondo destinata alla incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale è determinata nel modo seguente:

- 20% del Fondo è destinato a compensare la performance organizzativa. Viene assegnato alle Aree in base al risultato ottenuto dal Responsabile di Posizione Organizzativa nella scheda di valutazione lett. a) recante "Performance Organizzativa", calcolato in modo ponderato in relazione al numero dei dipendenti assegnati all'Area ed il punteggio conseguito, e sommato per la liquidazione al budget assegnato per compensare la performance individuale.
- 80% del Fondo è destinato a compensare la performance individuale. Viene assegnato alle Aree in base al numero dei dipendenti, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddivisi per categoria e appartenenza all'unità organizzativa.

Le categorie sono ponderate in ragione dei seguenti indici:

<b>Posizione giuridica</b>	<b>Peso</b>
A	1,00
B	1,30
C	1,50
D	1,80

Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- **Personale con rapporto di lavoro part time:** una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

- **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica, il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

4. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa e individuale sono articolati nelle seguenti modalità:

4.1. Incentivi legati alla misurazione e valutazione della **performance organizzativa**, come specificato nel Regolamento di valutazione, finalizzata a:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

4.2. Incentivi per la realizzazione **della performance individuale** vengono ripartiti:

A seguito della valutazione della performance individuale effettuata da parte dei responsabili sui singoli dipendenti assegnati, l'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza come di seguito indicato:

- L'attribuzione delle risorse avviene attraverso la preventiva creazione dei budget di struttura in ragione dell'ammontare delle risorse disponibili divise per le strutture presenti considerando il numero e la posizione giuridica dei dipendenti assegnati come specificato nel comma 3, al presente articolo;
- All'inizio del periodo di valutazione le P.O. assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività connessa alla realizzazione degli obiettivi medesimi
- Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di nell'ambito della proposta di valutazione della performance dei responsabili, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi ricevuta inferiore ai 100 punti abbatte proporzionalmente il budget assegnato

Le economie derivanti dall'assegnazione dei punteggi di cui sopra, se finanziate da risorse stabili, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo;



- I compensi individuali sono calcolati all'interno della singola struttura in ragione del budget assegnato e della valutazione individuale ricevuta ponderata con il peso della posizione giuridica assegnata come indicato nella tabella di cui al precedente comma 3.;
- Ai fini della assegnazione dei compensi il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto;
- Nel caso di unità organizzativa con un solo dipendente, lo stesso sarà valutato dal proprio responsabile e computato nel budget assegnato al Segretario Generale;  
I Responsabili hanno l'obbligo, conosciuto il budget spettante, di darne comunicazione tempestiva al proprio personale.

La valutazione del personale assegnato è effettuata dal Responsabile sulla base dei criteri definiti nel Regolamento per la valutazione della performance.

In caso di assenza del Responsabile per cessazione dal servizio o grave impedimento, la valutazione verrà effettuata dal Segretario Generale che avrà cura di acquisire ogni elemento di giudizio relativa alla realizzazione degli obiettivi e della partecipazione individuale dell'Area di riferimento.

Il punteggio conseguito sarà ponderato in sede di liquidazione in ragione degli indici per categoria individuati come segue:

Categoria	Max punteggio	Indice di liquidazione
A	Max 100	1
B	Max 100	1,30
C	Max 100	1,50
D	Max 100	1,80

Il budget assegnato all'unità organizzativa non ripartito viene riassegnato al personale dell'unità organizzativa in proporzione al punteggio ottenuto.

#### **Art. 4**

##### ***La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*** **Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/2018)**

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, è attribuita, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite dei premi individuali, ai dipendenti individuati ai sensi del successivo comma 3.

2. Il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse destinate alla performance individuale.

3. All'interno di ogni Area la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti destinato alla maggiorazione è pari ad uno per ogni unità organizzativa (Area) con dotazione organica superiore a due dipendenti (con esclusione del titolare di PO);

- b) il personale delle aree con numero di dipendenti non superiori a due viene considerato come appartenente ad un'unica area;
- c) la maggiorazione è attribuita ai dipendenti che hanno raggiunto il punteggio massimo all'interno di ciascuna area. E' in ogni caso richiesto un punteggio ricompreso tra 88 e 100 punti.
- d) in caso di parità di punteggio si tiene conto del maggiore punteggio ottenuto con riferimento alla performance individuale, in caso di ulteriore parità si tiene conto dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente;

### CAPO III

#### 1.2 LE ALTRE INDENNITÀ

##### Art. 5

##### **Indennità per le condizioni di lavoro**

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata come segue
  - tetto massimo euro 2,50
  - rischio: 1,00 per ogni giorni di effettivo servizio al netto di qualsiasi causale di assenza
  - disagio: 1,00 per ogni giorni di effettivo servizio al netto di qualsiasi causale di assenza
  - maneggio valori : per ogni giorni di effettivo servizio per il quale il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori euro 1,55 .Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
3. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

##### Art. 6

##### ***Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018***

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di procedimenti o processi complessi.
2. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno. Il compenso annuo viene commisurato al periodo (mesi) di permanenza nelle posizione nel corso dell'anno e, in presenza di dipendenti con rapporto di

lavoro a tempo parziale o collocati in più unità organizzative, viene proporzionato con riferimento alle ore prestate.

3. Sono esclusi i dipendenti titolari di posizioni organizzative.
4. Le indennità di cui al presente articolo sono liquidate a seguito dell'approvazione del contratto integrativo annuale di parte economica che assegna le risorse e a seguito di determinazione del Responsabile che attesta l'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento. Le assenze per qualunque causa superiori a 10 giorni lavorativi in un mese comportano una riduzione proporzionale dell'indennità.
5. La mobilità interna fra settori implica l'automatica decadenza dalla posizione di particolare responsabilità e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento. L'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
6. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal Responsabile a cui il dipendente fa capo. In tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
7. Con cadenza annuale, successivamente all'approvazione del piano performance, i responsabili procedono all'individuazione delle situazioni lavorative di particolari responsabilità, attenendosi ai criteri fissati nel presente articolo. Il provvedimento che attribuisce le particolari responsabilità deve essere analiticamente motivato in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato.
8. I provvedimenti di cui al comma precedente sono approvati dal Comitato di direzione, anche al fine di uniformare i compensi per fattispecie similari
9. Le indennità per particolari responsabilità individuate nel successivo punto 11 non sono tra loro cumulabili.
10. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distinto rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale. Il concetto di particolarità, infatti, non è in linea con una estensione generalizzata dell'indennità.
11. Le posizioni di particolare responsabilità sono dei seguenti tipi:

### **Responsabilità di struttura**

La particolare responsabilità di struttura può essere riconosciuta a quel personale cui sono assegnate specifiche funzione di coordinamento di unità organizzative relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso o rilevanza, purché all'unità organizzativa siano addetti almeno due unità organizzative da coordinare.

### **Responsabilità di attività/funzione specialistica**

La responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità collegate a processi lavorativi rilevanti e complessi, per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze tecniche e specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione. I requisiti minimi richiesti sono:

Il dipendente assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico-amministrativi che implicano un elevato grado di specializzazione, i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo Responsabile nel provvedimento di attribuzione di cui al precedente comma 7.

### **Responsabile d' istruttoria complessa**

La responsabilità di istruttoria complessa è riconosciuta nel caso in cui la stessa istruttoria coinvolga soggetti esterni all'amministrazione, comporti la valutazione comparativa dell' interesse pubblico e privato e si esplichino in forme tecniche articolate, anche mediante valutazioni rimesse ad organi terzi.

### **Responsabilità di coordinamento di un progetto specifico complesso intersettoriale**

La responsabilità di coordinamento di un progetto specifico intersettoriale viene attribuita dal segretario generale.

12. L'indennità di cui al presente articolo è determinata dal Responsabile nel provvedimento di attribuzione, tenendo conto dei seguenti criteri:

<b>Responsabilità di struttura</b>	<b>Responsabilità specialistica</b>	<b>Responsabilità di procedimenti complessi</b>	<b>Responsabilità di coordinamento intersettoriale</b>
Due unità da coordinare fino a € 1.000,00.	Fino a € 1.000,00;	Fino a € 1.500,00.	Dietro valutazione del segretario fino al massimo di € 2.000,00.
Tre unità da coordinare fino a € 1.500,00.	in caso di partecipazioni e a progetti intersettoriali verrà riconosciuta un' indennità aggiuntiva fino a € 500,00.	In caso di partecipazione a progetti intersettoriali verrà riconosciuta un' indennità aggiuntiva fino a € 500,00.	
Più di tre unità fino a € 2.000,00.			
In caso di partecipazione a progetti intersettoriali verrà riconosciuta un' indennità aggiuntiva fino a € 500,00.			

13. Il budget complessivo destinato al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo è determinato nella misura del 15% delle risorse assegnate alla produttività individuale, come determinata ai sensi dell'art.3, comma 3, ed è assegnato alle unità organizzative con gli stessi criteri.

## **Art. 7**

### ***Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti***

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del responsabile, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
  - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui.
4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente art.7, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

## **Art. 8**

### ***Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale***

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato, e comunque sempre a inizio anno, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.5.2018

come disciplinato dall'art. 6 del presente Contratto al quale, pertanto si rimanda, per la definizione dell'articolazione e dei compensi.

3. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### **Art. 9**

##### ***Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo***

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo e prevalente, intendendo come tale quella svolta in questo modo per il 60% dell'impegno orario all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2,00.
2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
3. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo.

#### **Art. 10**

##### ***Criteri delle forme di incentivazione ai sensi dell'art. 113 del [D.Lgs n. 50/2016](#)***

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#) è disposta secondo il relativo regolamento.

#### **Art. 11**

##### ***Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU***

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'IMU è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione, secondo il relativo regolamento.

#### **Art. 12**

##### ***Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati***

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto, in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale, alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

### **Art. 13**

#### ***Piani di razionalizzazione e risparmio***

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 50% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal direttore dal segretario generale su proposta dei responsabili interessati, la restante quota del 50% è messa a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

### **Art. 14**

#### ***Ripartizione del fondo per le risorse decentrate***

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo del salario accessorio. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

### **Art. 15**

#### ***Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa***

1. La misura della indennità di risultato delle singole posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, è determinata proporzionalmente al punteggio ottenuto all'interno del budget stanziato.

### **Art. 16**

***Correlazione tra indennità di risultato delle PO e compensi per produttività complessivi e compensi previsti da disposizioni di legge***

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative e/o personale del comparto, ivi compresa l'incentivazione delle funzioni tecniche, determina una decurtazione rispettivamente della retribuzione di risultato o del compenso di produttività complessivo nella misura di:
  - riduzione del 10% della produttività individuale per incentivi fino a € 2.000,00;
  - riduzione del 15% della produttività individuale per incentivi da 2.001,00 a € 3.000,00
  - riduzione del 20% della produttività individuale per incentivi da 3001,00 fino a € 4.000,00
  - riduzione del 30% della produttività individuale per incentivi da 4.001,00 fino a € 5.000,00
  - riduzione del 40% della produttività individuale per incentivi superiori a € 6.000,00
2. I risparmi derivanti dalle decurtazioni di cui sopra saranno, nello stesso anno, riattribuiti, modificando i budgets iniziali, a beneficio della totalità dei dipendenti.

**CAPO IV**

**LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

**Art. 17**

***Le progressioni orizzontali***

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50% per ogni categoria.
2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.
3. I criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018 sono i seguenti:
  - a) È richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente.
  - b) Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, tale graduatoria può anche essere formata per ogni singola struttura;
  - c) La graduatoria viene formata utilizzando la valutazione della performance ricevuta nel triennio precedente, nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate immediatamente negli anni precedenti;
  - d) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
  - e) In vigore del presente contratto 2019-2021 dopo la prima progressione è prevista un'anzianità minima nella posizione rivestita di 36 mesi.



4. Si prevedono nell'arco di vigenza del presente contratto, a decorrere dal 2019, progressioni economiche di carriera per un importo annuo pari ad euro 50.000,00, eventuali economie verranno riattribuite, modificando i budgets iniziali, a beneficio della totalità dei dipendenti.

## CAPO V

### 1.3 LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### *Art. 18*

##### *La flessibilità oraria*

1. Le amministrazioni possono prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità in entrata dalle 7.30 alle 9.00 ed in uscita dalle 13.00 alle 14.00 nonché dalle 17.00 alle 18.30

#### *Art. 19*

##### *La Banca delle Ore*

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

#### *Art. 20*

##### *Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili*

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al Dlgs n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### *Art. 21*

##### *Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% (eventuale)*

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°- 2° grado che siano:
  - in gravi condizioni di salute;
  - con gravi situazioni di disagio.

## **Art. 22**

### ***Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi***

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

## **Art. 23**

### ***Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario***

1. Per esigenze eccezionali adeguatamente motivate il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 20% di quelli in servizio nell'ente.
3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4 commi 2, 3 e 4, e comunque non superiora a 360 ore annue.

## **Art. 24**

### ***I piani di welfare integrativo***

1. Nell'ente si non si dà corso alla attivazione dei benefici welfare in quanto non vi sono oneri previsti nel bilancio comunale.
2. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada sono destinate in quota parte al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

## **CAPO VI**

### **LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

## **Art. 25**

### ***Integrazione della parte variabile del fondo***

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state

stanziare nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

## **CAPO VII**

### **1.4 CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

#### **Art. 26**

##### ***Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo***

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di giugno e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

#### **1.4.1**

#### **Art. 27**

##### ***Norme 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 attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.



# COMUNE DI MARSCIANO

(Provincia di Perugia)

\* \* \*

## VERBALE DI STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNO 2019-2021- PARTE ECONOMICA ANNO 2019

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In merito all'art. 17, comma 2 del Cid le parti concordano nel ritenere che la possibilità di effettuare progressioni orizzontali "anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente" dovrà essere oggetto, se attivata, di successivo ulteriore accordo

- in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale:

IL SEGRETARIO GENERALE		IL VICE SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Stefanangeli Cinzia		Dr. Lucia Padiglioni
_____		_____

IL Responsabile Servizio Personale
Dr.ssa Sabrina Chiappinelli
_____

- in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CGIL F.P.	UIL F.P.	CISL F.P.
Patrizia Mancini	Maurizio Molinari	Massimiliano Speranzini
_____	_____	_____

CSA
Giampiero Properzi
_____

- in rappresentanza della RSU del Comune di Marsciano:

CGIL F.P.	CGIL F.P.
Giuliano Sfascia	Chiara Poggioni
_____	_____

CISL F.P.	CSA
Lorena Rossi	Anastasia Colangeli
_____	_____

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019				
ART.68 CCNL 21.5.2018 - IMPIEGO FONDO				
		STABILI	VARIABILI	TOTALE
FONDO PRODUTTIVITA' 2019		307.998,57	33.573,61	<b>341.572,18</b>
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	109.477,00			
PROGRESSIONE ORIZZONTALE		109.477,00		
INDENNITA' DI COMPARTO		29.500,00		
INDENNITA' ART.68 CCNL 21.5.2019		19.000,00		
- indennità di turno e turno festivo personale vigilanza urbana	14.000,00			
- indennità di reperibilità personale ufficio anagrafe	1.500,00			
- indennità di maneggio valori	450,00			
- indennità personale educativo asilo nido	3.050,00			
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 70 quinquies CCNL 21.5.2019, comma 2				
anagrafe stato civile ( n.4+1/3)		1520		
Servizio esterno Vigili Urbani- art. 56 quinquies CCNL 21.5.2019		4.000		
PROGRESSIONI		50.000		
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C- Specifiche diposizioni di legge				
Incentivo progettazione				
Uf. Tributi -ici - cap.2894 cc.140		5.401,75		
ISTAT cap 3170/355 imp 651- 652		860,00		
SOMME DESTINATE ALTA PROFESSION.		0		
totale			219.758,75	
PRODUTTIVITA'			121.813,43	
TOTALE			<b>341.572,18</b>	