

**COMUNE DI BORGIO VEREZZI**  
(Prov. di Savona)

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA PER  
PARTE NORMATIVA DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BORGIO  
VEREZZI 2019-2021 E UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO  
ANNO 2019**

**Verbale 3/2019**

Il giorno sedici maggio 2019 presso la Sede Comunale di Borgio Verezzi sono presenti:

**la delegazione di parte pubblica** rappresentata dal Presidente Dott.ssa Fiorenza OLIO –  
Segretario comunale, autorizzata con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del  
16.05.2019.

**la delegazione di parte sindacale**

Rappresentanza sindacale unitaria:  
Vincenzo NARIO  
Antonio LUCIANO  
Danilo SECHI

Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.:

Ennio PELUFFO – CGIL  
Enzo VASSALLO – CISL

Le parti, in esecuzione di quanto concordato nella seduta del 12.04.2019 esaminato  
favorevolmente dal revisore dei conti e successivamente autorizzato dalla Giunta Comunale  
con deliberazione n. 70 del 16.05.2019:

- vista la determinazione n. 47 in data 04.05.2019 con la quale il responsabile del servizio  
finanziario-personale ha proceduto all'integrazione delle somme destinate al fondo risorse  
decentrate con la quota di € 1.843,00, come previsto dall'art. 67, comma 3, lett. "C" per  
compensi ISTAT di cui all'art. 70 ter del CCNL 21.05.2018 finanziati dallo Stato e non  
soggetti ad alcun limite, trattandosi di attività per conto di altro Ente;

-vista la citata deliberazione n. 70 del 16.05.2019 con la quale la Giunta Comunale autorizza  
il presidente della delegazione trattante a sottoscrivere la contrattazione definitiva sulla base  
della preintesa approvata in data 12.04.2019 integrando il fondo delle risorse decentrate  
della somma di € 1.843,00 per compensi ISTAT;

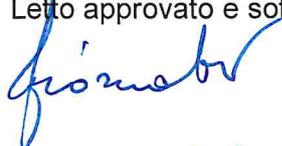
Visto il Nuovo CCNL 21.05.2018 e richiamati i precedenti contratti nazionali e decentrati per  
le parti non abrogate;

**approvano i documenti che si allegano** costituiti da:

- Contratto collettivo decentrato – parte normativa - periodo 2019-2021
- Fondo per le politiche di sviluppo per l'anno 2019

Si riservano di riesaminare il fondo 2019 in considerazione delle nuove disposizioni di cui  
all'art. 33 del D.L. 34/2019.

Letto approvato e sottoscritto



Dani & Sachi



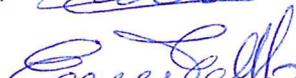
V. Nario

I. Luciano

CISL FP



FP CGIL



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA –  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BORGIO VEREZZI PERIODO 2019-  
2021**

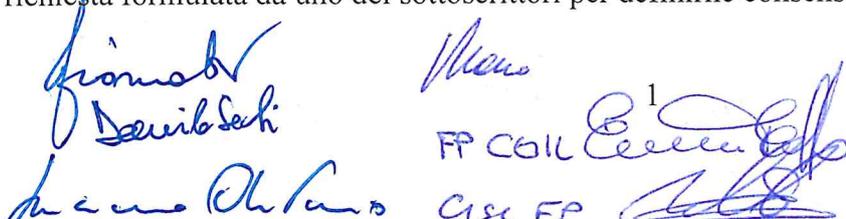
**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1 OGGETTO E DURATA**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Borgio Verezzi e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione
3. Per il personale comandato o distaccato, si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità di anni tre e comunque fino al suo rinnovo.
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore unico dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tale organo di controllo, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
7. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.

**ART. 2 .INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

1. 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.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro trenta giorni (30) a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

  
The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are three signatures, with the middle one appearing to be 'Devidelhi'. On the right, there are two signatures, with the top one having a '1' above it. Below the signatures, there are some handwritten abbreviations: 'FP CGIL' and 'CISL FP'.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### ART. 3 PUBBLICITÀ

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti unilateralmente assunti ai sensi dei commi 4 o 5, dell'art.8 del CCNL, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, devono essere trasmessi per via telematica, all'ARAN ed al CNEL. Ulteriore obbligo è quello della pubblicazione degli stessi sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione in Amministrazione Trasparente.

## TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### ART. 4 RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali delineato dal CCNL del 21.05.2018, cui si fa espresso riferimento, si articola nei seguenti due modelli relazionali:

- a. partecipazione
- b. contrattazione integrativa.

2. La partecipazione, il cui fine è quello di instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, si articola a sua volta in:

- informazione (art.4 CCNL)
- confronto (art.5 CCNL).

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il contratto prevede il confronto o la contrattazione. Essa consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi alle parti sindacali al fine di consentire loro di esprimere eventuali osservazioni o proposte.

Il confronto si avvia su richiesta delle OO.SS, entro 5 giorni dall'informazione, o anche ad iniziativa dell'Ente che può proporlo contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione.

3. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Essa si svolge tra i soggetti sindacali (RSU e OO.SS territoriali firmatarie del CCNL) e la delegazione di parte datoriale sulle materie elencate all'art.7 comma 4 del CCNL 21.05.2018 che si ha qui per integralmente richiamato.

*francesco*  
*Davide Sali*

*Luca*  
*Chirca*

*Mario*

*SR*

In conformità alla disciplina contrattuale l'ente convoca la delegazione di parte sindacale entro 30 gg dalla presentazione delle piattaforme contrattuali.

Qualora decorsi 30 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione richiamate dall'art.8 comma 4 del CCNL, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Nel caso invece non venga raggiunto l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione espressamente richiamate all'art.8 comma 5, per le quali è previsto un termine minimo di durata delle sessioni negoziali pari a 45 giorni eventualmente prorogabili di ulteriori 45 giorni, l'Ente può procedere in via provvisoria con atto unilaterale, proseguendo la trattativa fino alla successiva sottoscrizione dell'accordo.

#### **ART. 5 CLAUSOLA DI RAFFREDDAMENTO**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto di tali principi le parti si impegnano entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa o durante il periodo in cui si svolge il confronto a non assumere iniziative unilaterali o azioni dirette.

#### **ART. 6 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI**

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, il Comune di Borgio Verezzi, ha individuato, con atto di Giunta Comunale G.C n.67 del 16.06.2018, i componenti della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
  - dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.);
  - dalle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 2016-2018.
3. Allo scopo di determinare un miglior raccordo fra l'attività negoziale e l'attività d'indirizzo politico, le Parti convengono, in quanto compatibile con le vigenti normative, che il Sindaco o l'Assessore Delegato possano essere presenti alle riunioni della delegazione trattante, su richiesta delle Parti.

### **TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**

#### **ART. 7 DIRITTO DI ASSEMBLEA**

1. In conformità a quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 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'Ente, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. 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, dai soggetti indicati dall'art. 4 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno sono comunicati al Servizio Gestione del Personale, di norma, almeno tre giorni (3) prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Ente di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima dell'inizio dell'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata

*firmato da una delegazione 3*  
*Daib Sahi*  
*Morini*

*CISL FP*



3. Per garantire la continuità delle prestazioni sui servizi sopra individuati, vengono stabiliti i seguenti contingenti di personale esonerati dallo sciopero:

Servizio Stato Civile/Elettorale: 1 risorsa

Servizio di P.M -Protezione Civile: 1 Agente per turno

Servizio Assistenza domiciliare: 1 risorsa

Servizio manutenzioni: 1 risorsa

Servizio Personale (stipendi): 1 risorsa

4. I Responsabili dei servizi-TPO individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati.

5. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro ventiquattro ore dall'individuazione la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione al proprio Responsabile che consulterà ad esaurimento il personale in possesso delle caratteristiche idonee a garantire i servizi, sino a reperire il contingente prescritto dalla tabella sopra riportata. Nel caso in cui tutto il personale manifestasse l'intenzione di aderire allo sciopero, il Responsabile interessato all'erogazione del servizio essenziale relazionerà la situazione al Prefetto, cui compete l'adozione di formale atto di precettazione per dare continuità ai servizi indicati, assicurando comunque nel tempo un criterio di rotazione fra il personale interessato.

6. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

## ART. 9 PERMESSI SINDACALI

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla R.S.U. secondo le modalità previste dall'art. 10 del contratto quadro del 04/12/2017 per la partecipazione a trattative sindacali e per presenziare a congressi e convegni di natura sindacale.

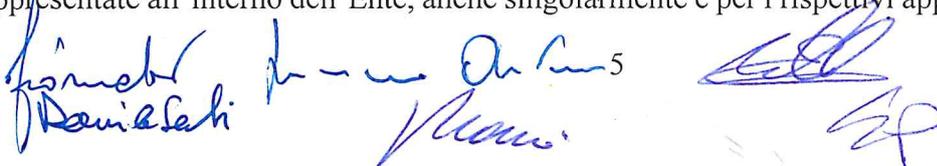
2. Le OO.SS. in applicazione dell'art. 13 del contratto quadro possono richiedere, oltre il monte ore di cui sopra, anche permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali. L'Amministrazione comunica al Dipartimento per la Funzione Pubblica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

3. Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e alle RSU e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato.

4. Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato contratto quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

5. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente. A tal fine, di norma, almeno due giorni prima della fruizione del permesso, le OO.SS. o la RSU invieranno all'ufficio personale il permesso sindacale del dipendente avente titolo e contemporaneamente lo stesso comunicherà l'assenza al Responsabile del Servizio.

6. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e rappresentate all'interno dell'Ente, anche singolarmente e per i rispettivi appartenenti, possono indire



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like "Daniela" and "Mauri".

assemblee del personale comunicando, con preavviso scritto almeno due giorni prima, la sede, l'orario, l'ordine del giorno dell'assemblea. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali.

7. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.

8. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea, è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento in sede e allo svolgimento dell'assemblea.

9. L'Amministrazione si impegna a predisporre appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale in cui i soggetti sindacali sopra citati hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale, utilizzando anche sistemi informatici e telematici messi a disposizione dall'Amministrazione.

10. L'Amministrazione si impegna a reperire idonei locali per lo svolgimento delle attività sindacali anche nell'ambito delle varie sedi decentrate del Comune, e comunque a garantire l'accesso a locali idonei per l'attività sindacale durante i termini di vigenza del Presente Contratto.

#### **TITOLO IV DISPOSIZIONI DIVERSE**

##### **ART. 10 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. L'Ente 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 sono 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, e per l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Ente 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. Nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle disposizioni di legge, l'Ente assegna risorse finanziarie per gli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

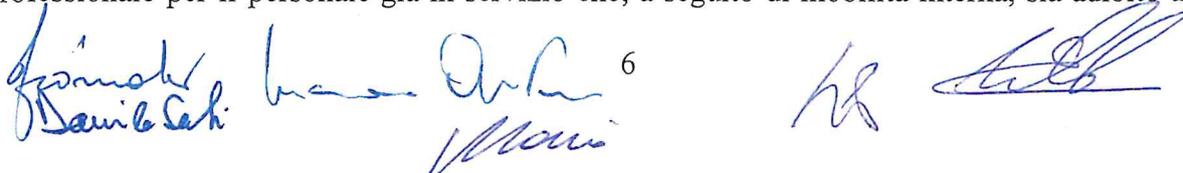
5. L'Ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e garantisce, nel rispetto della legge, l'informazione e la formazione del personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

##### **ART. 11 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine destina le risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o tramite istituzioni od agenzie preposte, corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are four distinct signatures. The first one is partially obscured and appears to be 'Davide...'. The second is 'L...'. The third is 'M...'. The fourth is a stylized signature. There is a small number '6' written near the second signature.

mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa; promuove inoltre corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

3. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato soprattutto a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs n. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato, e dall'altro favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Ente. Qualora i corsi si svolgano fuori sede compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

5. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del più elevato numero di dipendenti.

## ART. 12 CONCILIAZIONE VITA LAVORO

1. Nell'ambito delle misure dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare vengono individuate – compatibilmente con le esigenze di espletamento dei servizi - le seguenti fasce giornaliere di flessibilità in entrata e in uscita:

### - negli orari di lavoro su 5 giorni

mattino dalle 7,30 alle 13,30 - due rientri pomeridiani dalle 14,30 alle 17,30  
con flessibilità di 1 ora al mattino dalle 7,30 alle 8,30  
e di 1 ora al pomeriggio dalle 14 alle 15.

### - negli orari di lavoro su 6 giorni

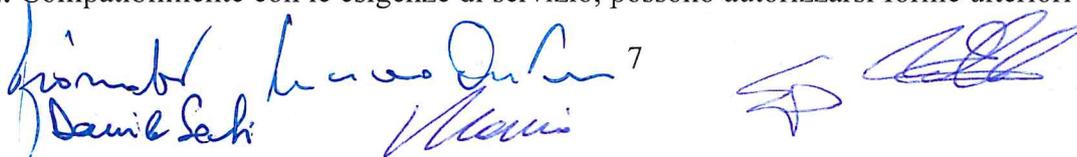
mattino dalle 7,30 alle 13 – un rientro pomeridiano dalle 14,30 alle 17,30  
flessibilità di 1 ora al mattino dalle 7,30 alle 8,30  
e di 1 ora e mezzo al pomeriggio dalle 13,30 alle 15.

Per il personale che svolge servizi in turnazione, la flessibilità è limitata a 15 minuti in entrata.

Eventuali deroghe per particolari esigenze personali e/o di servizio dovranno essere autorizzate dal responsabile di servizio TPO.

Dovrà comunque essere sempre garantita la presenza in servizio durante l'orario di apertura al pubblico dei diversi uffici.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, possono autorizzarsi forme ulteriori di flessibilità, a



richiesta, a favore dei dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità e paternità di cui al D.lgs 151/2001
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/92
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero
- 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.

3. In conformità a quanto previsto dall'art.27 del CCNL vigente, il dipendente, nell'ambito della medesima giornata, può avvalersi di entrambe le facoltà di flessibilità in entrata ed in uscita fermo restando l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità determinate con il Responsabile di servizio-TPO.

## **ART. 13 DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO**

1. Le Parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario viene individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999. In esso non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

2. Fermo restando il limite individuale annuo di 180 ore, le parti concordano di fissare in un minimo di 30 minuti le prestazioni rese oltre l'ordinario orario di lavoro autorizzabili come straordinario.

3. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento.

## **TITOLO V**

### **CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. A), CCNL 21/05/2018)**

## **ART.14 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

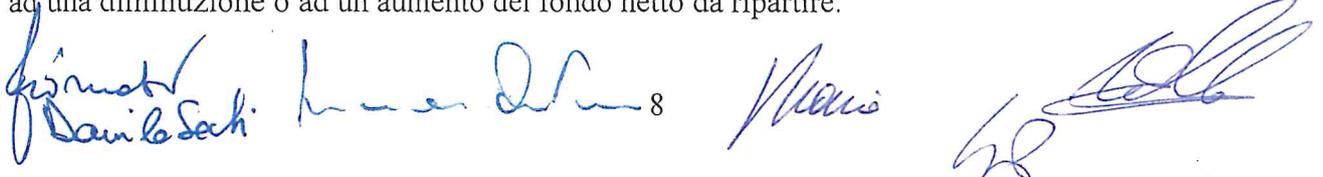
1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Con deliberazione della Giunta Comunale sono forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il contratto normativo e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo annuale tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

3. Le parti si impegnano a verificare annualmente in conformità a quanto previsto dall'art.67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.

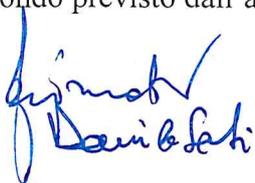
4. Con successiva determinazione del responsabile del servizio finanziario/personale viene costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno in corso secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

5. Le parti danno atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito 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.



## ART. 15 FONDO RISORSE DECENTRATE - UTILIZZO

1. In conformità alle previsioni di cui all'art.68 c.1 del CCNL, l'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, nonché quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 14, 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, per l'avvio delle trattative.
3. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, e compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
4. 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.54 del 15.05.2018.
5. 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.
6. 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.
7. I compensi per la produttività e le indennità di risultato delle P.O sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
8. Le progressioni orizzontali del personale dipendente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 30 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.
9. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa 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.

  
Danilo Sali

  
Manno

  
W

**TITOLO VI**  
**INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE**  
**PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI**  
**(ART. 7, COMMA 4, LETT. D), E), F), W) CCNL 21/05/2018)**

**ART.16 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ EX ART.70 - QUINQUIES CCNL**

1. Il valore dell'**indennità di cui al comma 1 dell'art. 70 quinquies** destinata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di coordinamento e/o istruttorie particolarmente complesse/realizzazione di piani di lavoro viene determinata (con esclusione del personale appartenente al corpo di P.M destinatario dell'indennità di funzione ex art.56-sexies e dei dipendenti destinatari del compenso di cui al comma 2 dell'art.70-quinquies del CCNL) in € **350,00** (trecentocinquanta) lorde annue.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità nell'importo sopra indicato, vengono individuate le seguenti figure professionali destinatarie della stessa in ragione delle responsabilità connesse ai compiti loro attribuiti:

- Responsabile dei procedimenti amministrativi in materia edilizia/paesaggistica in riferimento alla L.R. 22/2009 art. 3 (dipendente di cat. C).

2. L'indennità **di cui al comma 2 dell'art. 70 quinquies**, connessa alle specifiche responsabilità – conferite con atto formale - derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, è rideterminata nella misura di € **350,00** lorde annue.

**ART.17 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO EX ART.70 BIS CCNL**

L'indennità, da erogarsi solo per i giorni di effettiva presenza in servizio, con riferimento alle diverse tipologie di attività contemplate dalla norma contrattuale, viene determinata nei seguenti importi:

1) € **10,00** giornalieri **per condizioni di disagio** individuate come segue:

Non essendo più istituito l'istituto della reperibilità, viene concordato tra le parti di riconoscere tale indennità ai lavoratori che siano chiamati al di fuori dell'orario di lavoro a rendere la prestazione lavorativa per particolari esigenze di servizio salvo i casi disciplinati dal regolamento sull'apertura del C.O.C. in occasione di allerta meteo.

Detto importo, destinato a compensare il disagio, verrà erogato solo nel caso di effettiva resa della prestazione e si aggiunge agli altri trattamenti accessori erogabili ed istituiti contrattuali applicabili nel caso di specie.

Inoltre le parti concordano nel considerare condizione di disagio lo svolgimento dell'attività lavorativa con articolazione di orario che per esigenze di servizio si discosta notevolmente dall'orario indicato al precedente articolo 12 e risulta più penalizzante rispetto a quello svolto dagli altri dipendenti.

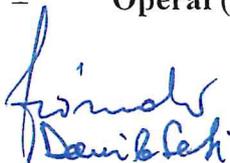
Per tale casistica potrà essere riconosciuta un'indennità di € **1,30** giornaliera, per ogni giorno di effettivo servizio, e sarà definita solo a seguito dell'accertamento delle risorse in sede di contrattazione annuale del fondo.

2) € **1,50**, giornalieri **per condizioni di esposizione a rischio**

Tale indennità è riconosciuta a favore dei lavoratori le cui prestazioni lavorative comportino condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Vengono individuati quali destinatari dell'indennità gli appartenenti a seguenti profili professionali:

- **Operai (cat. B1 e B3)**









Tale indennità è corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione attestante l'esposizione al rischio, rilasciata da ciascun responsabile di servizio con riferimento alla propria Area, sentito il medico del lavoro.

I

### **3) € 1,00 giornalieri per condizioni che implicano maneggio di valori**

L'indennità è riconosciuta al personale che, in via continuativa, risulti addetto a servizi che comportino il maneggio di valori (con ciò intendendosi l'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari) al fine di remunerare la particolare responsabilità che caratterizza l'attività dallo stesso svolta, per le sole giornate di effettivo servizio.

Detta indennità è liquidata annualmente sulla base del rendiconto presentato dagli aventi diritto alla sua percezione.

## **ART.18 RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI**

Previa validazione di rendiconti dettagliati, viene previsto il riconoscimento dell'incentivo produttività Messi di cui all' art. 54 CCNL 2000 per ogni notifica effettuata per conto di altri enti, nella misura del 40% del rimborso pagato all'ente e comunque per un importo massimo di € 200,00 annui, da liquidarsi a fine anno a cura del responsabile del servizio a seguito dell'attività di notifica svolta e previa verifica degli incassi introitati dalla tesoreria comunale.

## **ART. 19 INDENNITÀ DI TURNO**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21.05.2018:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in Servizi che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni effettuati da ciascun dipendente non possono, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali, essere in via ordinaria superiori a n. 10 nel mese. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le ore 22 e le 6 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10 comma 2lett.c) CCNL 09.05.2006;
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10 comma 2lett.c) CCNL 09.05.2006;
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10 comma 2lett.c) CCNL 09.05.2006;

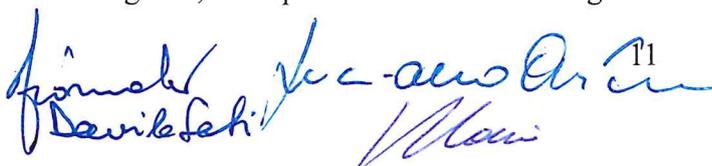
2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta al personale della Polizia Locale e solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

## **ART.20 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

**Allo stato attuale nell'Ente non è prevista l'istituzione della reperibilità.**

**Qualora venisse istituita si dispone quanto segue:**

1. L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018.
2. E' quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, e il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato





a rendere alcuna prestazione. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario di lavoro previsto ridistribuendo le relative ore sugli altri giorni.

3. Quando il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%.

4. Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

5. Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese, salvo casi eccezionali in occasione dei quali il limite può essere elevato sino a 10 volte al mese, con riconoscimento in questo caso, per le giornate eccedenti il limite delle 6 volte al mese, dell'indennità stabilita nella misura massima di € 13.

6. La corresponsione degli importi relativi l'indennità di reperibilità è effettuata con il pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

7. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

## **ART.21 COMPENSI PER FUNZIONI TECNICHE**

Con riferimento agli incentivi di cui all'art.113 del D.Lgs 50/2016 e a quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs 75/2017, le parti si danno reciprocamente atto che la Corte dei Conti-Sezione Autonomie, con sentenza N.6/SEZAUT/2018/QMIG emessa nell'adunanza del 10 aprile 2018 ne ha espressamente esclusa la "soggezione al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017".

Per la disciplina delle modalità di erogazione, la quantificazione e l'individuazione dei soggetti destinatari dei predetti incentivi, si fa espresso rinvio all'apposito regolamento comunale in materia approvato con deliberazione della Giunta Comunale.

## **ART.22 INDENNITÀ PER SERVIZIO ESTERNO EX ART.56-QUINQUIES**

Il valore dell'indennità giornaliera prevista dal CCNL 21.05.2018 a favore degli appartenenti al Corpo della Polizia Municipale che sono adibiti in via continuativa a servizi esterni di vigilanza, indicativamente per almeno 3 ore nella giornata, è determinato in € 4 (quattro).

L'indennità, spettante solo per le effettive giornate di svolgimento del servizio esterno, compensa interamente rischi e disagi ed è cumulabile con l'indennità di turno, di vigilanza e con i compensi commisurati alla performance individuale e collettiva.

## **ART.23 INDENNITÀ DI FUNZIONE EX ART.56-SEXIES**

Allo stato attuale non è prevista l'erogazione di indennità di cui all'art. 56 sexies del CCNL.

La disciplina dell'eventuale successiva attribuzione ed i relativi importi saranno definiti in sede di contrattazione decentrata annuale sulla base delle apposite risorse stanziare in bilancio.

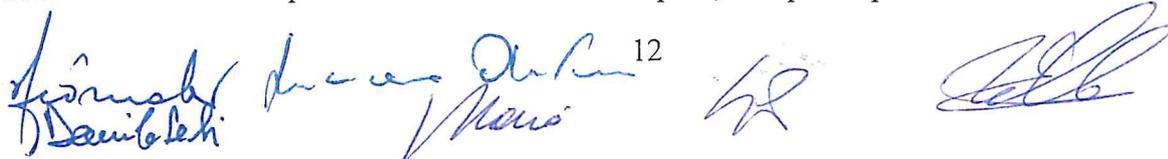
## **TITOLO VII**

### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

(ART. 7, COMMA 4, LETT. B), CCNL 21/05/2018)

## **ART. 24 MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.**

1. La valutazione del personale è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'D. Scatolani', followed by another signature, and then two sets of initials. A small number '12' is written near the second signature.

comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento al Piano della performance riferite agli obiettivi nei quali è coinvolto (Performance organizzativa), e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse (Comportamenti professionali).  
La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori ritenuti rilevanti e riprodotti nelle apposite schede specifiche per le diverse categorie professionali, allegata al vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente approvato con deliberazione di G.C n.54 del 15.05.2018.

#### **ART. 25 DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni superiori a 95 (su valutazione massima di 100), nell'ambito della performance individuale 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 30% dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.

### **TITOLO IX DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. J), U), V), CCNL 21/05/2018)**

#### **ART.26 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Il trattamento economico accessorio del personale di Cat. D titolare di P.O è composto dalla retribuzione di posizione di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018 e dalla retribuzione di risultato da erogarsi all'esito di una valutazione individuale positiva sui due ambiti di riferimento previsti dal vigente sistema di misurazione della performance di seguito riportati:

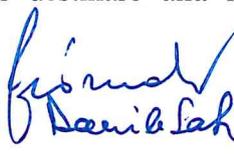
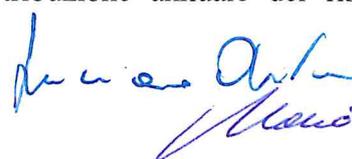
1. valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati
2. valutazione dei comportamenti manageriali durante il periodo considerato.

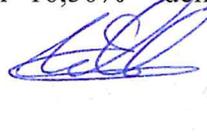
2. I trattamenti accessori che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogati alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, in conformità ai seguenti criteri definiti a norma dell'art.7 comma 4 lett.J ) del CCNL vigente:

Importo incentivo	Percentuale riduzione indennità risultato
Da Euro 0 a Euro 4000	Nessuna riduzione
Da Euro 4000 a Euro 10.000	10,00%
Da Euro 10.000 a Euro 15000	20,00%
Da Euro 15000 in poi	30,00%

#### **ART. 27 VALUTAZIONE FINALE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO PERSONALE TITOLARE DI P.O.**

1. In conformità a quanto previsto dall'articolo 15 comma 4 del CCNL 21.05.2018, le parti concordano di destinare alla retribuzione annuale del risultato un importo pari al 16,50% delle risorse

  13  

complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le P.O, fissando i seguenti criteri per la sua quantificazione in ragione della valutazione complessiva conseguita dai titolari di P.O.:

- a. valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99% : ..... 10
- b. valutazioni comprese tra 80% e 89,99%. : ..... 15
- c. valutazioni comprese tra 90% e 94,99% : ..... 18
- d. valutazioni maggiori o uguali al 95% : ..... 20

2. Il documento contenente la proposta di valutazione finale delle posizioni organizzative è consegnato dal Segretario Comunale agli interessati a seguito di apposito colloquio con il nucleo di valutazione. A seguito della ricezione della scheda il valutato potrà richiedere il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro cinque giorni il richiedente fornirà al Nucleo di valutazione adeguata documentazione a supporto. La procedura di revisione deve essere definita entro 10 giorni dalla richiesta.

3. Nel caso di valutazione non positiva, dovranno in ogni caso acquisirsi da parte del nucleo di valutazione, prima di procedersi ad una sua definitiva formalizzazione, in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, oppure da persona di sua fiducia.

## **ART.28 CONFERIMENTO INCARICO AD INTERIM SU ALTRA P.O. A DIPENDENTE GIÀ TITOLARE DI P.O.**

Nell'ipotesi di cui sopra, espressamente prevista dall'art.15 comma 6 del CCNL 21.05.2018, le parti determinano l'importo aggiuntivo da erogarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, e per la durata dell'*interim*, tenuto conto dell'apporto dato al conseguimento degli obiettivi assegnati, nella misura massima del 20% del valore della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto d'incarico sulla base della valutazione del nucleo.

## **ART.29 PROROGA DEGLI INCARICHI IN ESSERE NEL PERIODO TRANSITORIO**

In conformità a quanto previsto dall'art.13 comma 4 del CCNL 21.05.2018, fino alla data di definizione da parte dell'Ente del nuovo assetto delle posizioni organizzative in applicazione della nuova disciplina contrattuale, gli incarichi conferiti a norma degli articoli 8 del CCNL 31.03.1999 e 10 del CCNL 22.01.2004 possono essere prorogati sino al limite massimo non superabile del 21.05.2019.

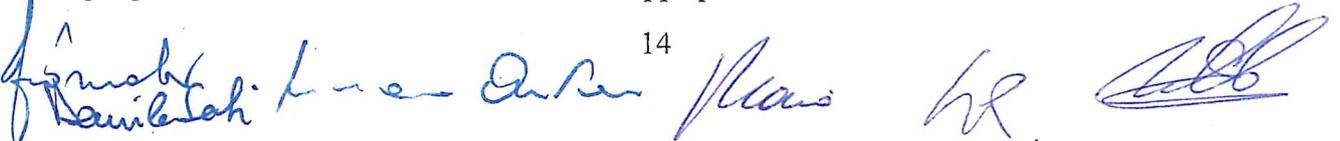
### **TITOLO VIII**

#### **CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. C), CCNL 21/05/2018)**

## **ART. 30 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle

14



attuali tre categorie professionali nelle quali è inquadrato il personale dell'Ente e/o della posizione di accesso infracategoriale B3 (la D3 se posseduta alla data di entrata in vigore del CCNL 2018) con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7 e se posseduta alla data di entrata in vigore del CCNL 2018 dalla posizione D3 alla posizione D7.

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

4. In coerenza 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, le parti definiscono per le nuove progressioni economiche quanto segue:

Le progressioni economiche, stante il carattere premiale dell'istituto, devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo ad una quota di personale che verrà definita in sede di contrattazione annuale, sulla base delle risorse disponibili. In tale sede verranno altresì definiti specifici criteri.

Alla procedura selettiva possono partecipare i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a. essere dipendenti di ruolo presso il Comune di Borgio Verezzi con almeno 48 mesi nella posizione economica in godimento.
- b. essere, nel triennio precedente alla progressione, collocato nella più alta fascia di merito prevista dalle schede per la performance individuale.

#### ART.31 – WELFARE INTEGRATIVO

Date le risorse disponibili e ritenuta la necessità di un approfondimento della materia, le parti si riservano di rinviare la disciplina dell'istituto ad altra successiva contrattazione

  
David Sachi

FP CGIL   
Cisl FP 

# COMUNE DI BORGIO VEREZZI

## UTILIZZO FONDO INCENTIVANTE ANNO 2019

L'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2019 è concordato come segue:

### USCITE STABILI

(Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018)

Incrementi retributivi progressione orizzontale	€ 35.900,00
Assegno ad personam passaggi verticali	€ 477,75
Indennità di comparto	€ 12.000,00
Indennità di comparto tempo determinato.	€ 145,56
<b>TOTALE USCITE STABILI</b>	<b>€ 48.523,31 A</b>

### USCITE VARIABILI

Indennità di turno e magg. Oraria nott. e festivo ( art. 68 c. 2 lett. d CCNL 21.05.2018)	€ 9.000,00
Indennità di condizione lavoro (art. 68 c. 2 lett. c art. 70 bis CCNL 21.05.2018 )	€ 3.400,00
Indennità servizio esterno (art. 68 c. 2 lett f art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018 )	€ 4.368,00
compenso per l'esercizio di specifiche responsabilità (art. 68 c. 2 lett. e art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018)	€ 350,00
compenso responsabilità di particolari figure (art. 68 c. 2 lett. e art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018)	€ 700,00
compensi ai messi notificatori (art. 68 c. 2 lett. h)	€ 200,00
progetti con fondi CDS (art. 68 c. 2 lett. f – art. 56 quarter CCNL 21.05.2018)	€ 4.880,00
produttività (art. 68 c. 2 lett a –b)	€ 5.087,69
<b>Totale parziale risorse variabili</b>	<b>€ 27.985,69 B</b>

### Risorse variabili fuori fondo

Incentivi per funzioni tecniche (art. 68 c. 2 lett G)	€ 10.000,00
Compensi ISTAT (art. 68 c. 2 lett G)	€ 1.843,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 39.828,69</b>

TOTALE FONDO € 88.352,00

FONDO LAVORO STRAORDINARIO € 4.402,00

**TOTALE COMPLESSIVO € 92.754,00**

Gli eventuali risparmi delle indennità andranno ad integrare il fondo produttività nel rispetto delle normative in vigore.

