



# COMUNE DI INVORIO

PROVINCIA DI NOVARA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n.170 del 26/11/2021

### OGGETTO:

**ACCORDO SINDACALE 2021 - APPROVAZIONE PRE-INTESA E AGGIORNAMENTO PARTE NORMATIVA ANNI 2019-2021 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.**

L'anno duemilaventuno addì ventisei del mese di novembre alle ore dieci e minuti trentaquattro, regolarmente convocata, in videoconferenza, ai sensi dell'art. 73 del D.L. n.18 del 2020, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. PELIZZONI FLAVIO - Sindaco	Sì
2. ROLLINI ALBERTO - Assessore	Sì
3. BARBAGLIA ANNA - Assessore	Sì
4. COLOMBO TOMMASO - Assessore	Giust.
5. MUNARO SIMONA - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 4
	Totale Assenti: 1

Il Segretario e i partecipanti sono presenti nel palazzo comunale, tranne gli Assessori Barbaglia e Munaro, collegati telematicamente. Si dà atto che la piattaforma telematica che permette il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dei partecipanti da parte del Sindaco e del Segretario, ciascuno per le rispettive competenze, è la piattaforma whatsapp per videochiamate; che i partecipanti alla seduta sono dotati di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare tale identificazione, percepire la presenza in video e audio degli altri partecipanti e intervenire nella discussione. Tutti i partecipanti dichiarano espressamente di garantire la massima riservatezza possibile delle comunicazioni e che il collegamento telematico assicura qualità di collegamento da remoto sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, pertanto si procede al suo regolare svolgimento.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco PELIZZONI FLAVIO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato. Invita gli Assessori a trattare, discutere e definire l'argomento all'ordine del giorno. La seduta si conclude per dichiarazione del Sindaco.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n.5 del 19.4.2021 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021/2023, ove sono previsti idonei stanziamenti per la spesa di personale, anche riguardo al trattamento economico accessorio;

VISTA la determinazione del responsabile di servizio n.247 del 13/10/2021, con la quale è stato costituito il Fondo per l'Efficienza dei Servizi per l'anno 2021;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 126 del 5/10/2021 all'oggetto: "Nomina delegazione trattante di parte pubblica ed indirizzi per la contrattazione integrativa 2021";

DATO ATTO che il 16/11/2021 la DTP e la Parte Sindacale (CGIL-FP e UIL FPL) hanno conseguito un accordo sull'ipotesi di destinazione del FES 2021, che si allega sub "A" e un aggiornamento della parte normativa anni 2019-2021, che si allega sub "B";

VISTO il parere reso dal Revisore dei Conti, allegato;

RITENUTO che l'ipotesi di accordo corrisponda agli indirizzi espressi e sia confacente rispetto agli obiettivi di incentivazione della produttività e dell'efficienza dell'Amministrazione;

RITENUTO pertanto di approvare l'ipotesi di accordo sulla destinazione del FES per l'anno 2021 e l'aggiornamento parte normativa anni 2019-2021 e conseguentemente di autorizzare la DTP alla definitiva stipulazione;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

## **D E L I B E R A**

1) DI APPROVARE l'ipotesi di accordo in data 16/11/2021 sulla destinazione del FES per l'anno 2021 e l'aggiornamento normativo anno 2019-2021, nelle risultanze di cui all'allegato sub "A" e all'allegato sub "B";

2) DI AUTORIZZARE la Delegazione Trattante di parte Pubblica alla definitiva stipulazione;

RAVVISATA la sussistenza del requisito dell'urgenza, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile, stante l'urgenza, ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000, con successiva votazione favorevole unanime.

Letto, confermato e sottoscritto  
Il Presidente  
Firmato digitalmente

PELIZZONI FLAVIO

---

Il Segretario Comunale  
Firmato digitalmente

TRANCHIDA ROSANNA MARIA

---

# **COMUNE DI INVORIO**

## **PRE INTESA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021**

L'anno 2021, il giorno sedici del mese di novembre alle ore 15,30 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Inverio, composta dal Segretario comunale dott.sa Tranchida Rosanna, e dal Responsabile del Servizio Finanziario, Rag. Falcetti Antonella;  
La delegazione trattante di parte sindacale così composta:

-FP CGIL Sig.ra Federica Monaco

-UIL FPL Sig. Stefano De Grandis

La RSU del Comune di Inverio, Geom. Cannistraro,

si sono incontrate, presso la sede comunale e hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

#### Le parti

Richiamato il Contratto Decentrato Integrativo, parte normativa, per il triennio 2019/2021, aggiornato, sottoscritto dalle parti, che realizza il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

dato atto dei vincoli previsti dal CCNL 2016/2018, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL del 21/5/2018;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.68 CCNL del 21/5/2018

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

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

Il presente contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

#### **ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 1/1/2021 e scadranno il 31/12/2021.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

#### **ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO**

Il fondo per l'anno 2021 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.67 CCNL del 21 Maggio 2018, con la conferma delle risorse stabili già individuate per l'anno 2020 fatto salvo l'individuazione delle risorse aventi carattere di variabilità :

	2016	2021
<b>Risorse stabili</b>	41.883,71	45.344,63
<b>Risorse variabili</b>	26.947,98	29.105,56

TOTALE RISORSE	68.831,69	74.450,19
----------------	-----------	-----------

**ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI**

In conformità al disposto dell'art.68 CCNL 21/5/2018, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

**A) Euro 32.766,96** quale Fondo per progressione economiche storiche ai sensi dell'art.16 c.4 CCNL 21/5/2018;

**B) Euro 6.316,20** per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004;

**C) Euro 1.357,81** quali differenziali delle progressioni ex art. 67, comma 2, lett. b) del CCNL 21/5/2018;

<b>RISORSE STABILI</b>	<b>Euro 45.344,63</b>
<b>UTILIZZO</b>	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16 c.4 CCNL 21/5/2018;	<b>Euro 32.766,96</b>
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	<b>Euro 6.316,20</b>
Differenziali delle progressioni ex art. 67, comma 2, lett. b) del CCNL 21/5/2018	<b>Euro 1.357,81</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>Euro 40.440,97</b>

**Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:**

<b>TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI</b>	<b>Euro 4.903,66</b>
---	----------------------

**ART.5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE DISPONIBILI**

Le risorse disponibili in parte stabile e variabile individuate nella somma totale di Euro 34.009,22 (euro 29.105,56 per la parte variabile + euro 4.903,66 per la parte stabile) sono destinate:

**a) Art.70 bis c.1 lett.a) CCNL 21/5/2018**

**Euro 4.301,00** per la corresponsione dell'indennità di disagio al personale del servizio tecnico manutentivo (dipendenti categoria A e B3). Le parti concordano che a far data dal 1/1/2021 ed a valere per l'anno 2021, "l'indennità condizioni di lavoro" è determinata in base alle caratteristiche dell'Ente ed alle mansioni ascritte ai dipendenti definite all'art. 10, comma 5 del CDI normativo 2019/2021:

- in euro 10,00 giornaliera per la categoria B3;

- in euro 7,00 giornaliera per la categoria A.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento;

**b) Art.70 bis – c.1 lett. c) CCNL 21/5/2018:**

**Euro 1.220,00** complessivi per l'erogazione di una indennità annua per il personale addetto al maneggio di valore (dipendenti Rotondi, Cermusoni, Curti e Cannistraro). Le parti concordano che a far data dal 1/1/2021 ed a valere per l'anno 2021 l'indennità di attività implicanti il maneggio di danaro è fissata in € 1,00, con riferimento allo scaglione b), comma 4 dell'art 10 di cui al CDI normativo 2019/2021. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento;

c) Art. 70 – quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018:

**Euro 8.800,00 annuali** complessivi per l'erogazione di una indennità per l'esercizio di particolari responsabilità da parte del personale di categoria B3 e C;

- 1) Istruttoria e gestione servizi demografici (due dipendenti): € 2.400,00;
- 2) Istruttoria e gestione servizio ragioneria e segreteria (due dipendenti): € 2.400,00;
- 3) Istruttoria e gestione ufficio LL.PP.: € 1.400,00;
- 4) Istruttoria e gestione ufficio Urbanistica: € 1.100,00;
- 5) Gestione servizio tecnico manutentivo: € 1.500,00.

Le parti concordano che le somme destinate all'indennità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, possono essere oggetto di diversa determinazione negli anni successivi.

L'erogazione dell'importo definito in sede di contrattazione per ciascuna posizione lavorativa, non è rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizio ma valutato complessivamente nell'arco dell'anno tenendo conto dell'attività prevalente svolta nel medesimo periodo di riferimento.

L'indennità, in ogni caso, non è corrisposta quando le assenze dal lavoro del dipendente cui è affidato l'incarico, per qualsiasi ragione determinatesi, abbiano superato i sei mesi complessivi nell'anno.

d) Art.56 quinquies CCNL 21/5/2018

**Euro 400,00** destinati all'erogazione di indennità di servizio esterno del personale di polizia locale che rendono la prestazione lavorativa, ordinaria giornaliera, in servizi esterni di vigilanza.

Le parti concordano che a far data dal 1/1/2021 ed a valere dall'anno 2021, "l'indennità servizio esterno è determinata in € 1,00 giornaliera commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio.

e) Art.56 sexies CCNL 21/5/2018

**Euro 700,00** quale indennità di funzione per compensare compiti di responsabilità del personale di polizia locale in relazione al grado rivestito ed alle connesse responsabilità.

f) Art.24 CCNL 21/5/2018

**Euro 1.400,00** quale indennità di reperibilità per il pronto intervento del personale tecnico manutentivo (dipendenti Frigo e Sartori).

g) Artt.23 e 24 CCNL 21/5/2018

**Euro 3.200,00** quale indennità di reperibilità per il pronto intervento del personale di polizia locale (dipendenti Molinaro e Martini) oltre che per indennità di turno, previa attestazione dei turni da parte del Responsabile di Servizio.

h) Art. 56-quarter, comma 1, let. C) CCNL 21/5/2018 ex art. 208 C.D.S.

**Euro 1.500,00** quali incentivi monetari per potenziamento servizi di controllo per sicurezza urbana.

i) Art. 113 D.lgs. 50/2016

**Euro 5.000,00** quali incentivi di progettazione.

## **ART.6 – PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

In sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale, si provvede al finanziamento degli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche orizzontali: nel limite delle risorse di parte stabili annualmente disponibili ed appositamente destinate a tale istituto contrattuale; nel rispetto del principio di selettività, ai sensi dell'art. 16, comma 2 del CCNL 21.05.2018, ed altresì in applicazione dell'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, i quali prevedono che le progressioni economiche orizzontali debbano essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute.

Al fine dell'applicazione del sistema di attribuzione per l'anno 2021, le parti hanno destinato alle progressioni economiche orizzontali la somma pari ad **€ 1.400,00**.

Nell'ambito del fondo assegnato viene stabilito di destinare le progressioni orizzontali alla categoria giuridica C, per coloro che possiedono i requisiti successivamente elencati.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale il dipendente dovrà possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, tutti i requisiti di partecipazione fissati nella parte normativa ( art. 17)

### **Requisiti di partecipazione**

Per concorrere alla progressione economica orizzontale il dipendente dovrà possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, tutti i seguenti requisiti di partecipazione:

- a. aver maturato, all'interno dell'Ente o dell'Ente di provenienza, almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;
- b. aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente.
- c. aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

### **Criteri di valutazione**

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (ad es. 2015-2017 per la selezione attivata nel 2018), secondo le modalità stabilite in attuazione del CCDI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si farà riferimento alla media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;

L'ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

FASCIA 1	PUNTEGGIO DA 90 A 100
FASCIA 2	PUNTEGGIO DA 89 A 80
FASCIA 3	PUNTEGGIO DA 79 A 70
FASCIA 4	PUNTEGGIO DA 69 A 60
FASCIA 5	PUNTEGGIO FINO A 59

A parità di fascia di punteggio attribuito, è rilevante lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del Segretario comunale coadiuvato dai responsabili del servizio ( per i dipendenti non posizioni organizzative ) sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

### **3. Procedimento**

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Segretario Comunale con il supporto del Responsabile finanziario procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.

L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio.

In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 3 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Segretario comunale decide in via definitiva.

Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.

#### **ART.7 – PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

Art. 68 – c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi del personale delle categorie A, B e C: **Euro 6.088,22.**

Le parti concordano che le somme destinate alla produttività da assegnare sulla base di schede di valutazione possono essere oggetto di diversa determinazione negli anni successivi.

Le somme eventualmente non distribuite di cui alle lettere: a), b), c), d),e),f), g), potranno integrare la somma destinata alla produttività individuale.

#### **ART.8 – STRAORDINARIO**

Le risorse disponibili per lo straordinario sono pari ad Euro 4.011,00 ed eventuali economie andranno ad incrementare il fondo delle risorse variabili ai sensi dell'art. 14 CCNL 1/04/1999.

Letto, confermato sottoscritto

**per la delegazione di parte pubblica**

**per la delegazione di parte sindacale**

**Tranchida D.ssa Rosanna**

**De Grandis Stefano – UIL FPL**

**Antonella Falcetti**

**Monaco Federica – FP CGIL**

**RSU Cannistraro Alessandro**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del  
personale dipendente del Comune di Invorio (NO)  
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)  
aggiornamento**

Verbale dell'incontro del giorno sedici del mese di novembre 2021 alle ore 15,30 tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Segretario comunale D.ssa Tranchida Rosanna e Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: FP CGIL – Sig.ra Monaco UIL FPL – Sig. De Grandis e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig. Cannistraro Alessandro

**DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

**Art. 1 – Materie oggetto di contrattazione decentrata**

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.lgs 267/2000 e successive modificazioni e dal D.lgs. 150/2009. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali territorialmente competenti, firmatarie del CCNL 21.05.2018.
2. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:
  - a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo agli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
  - b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL o dalle norme;
  - c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
  - d) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis del D.lgs. 165/2001).

**Art. 2 – Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune, inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale ai sensi del CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato) a tempo pieno e parziale.
2. Il presente CDI ha durata triennale (2019-2020-2021), è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato a decorrere dalla data di stipula.
3. Il presente CDI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo CDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CDI.

5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto decentrato integrativo.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### Art. 3 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata e/o fax, e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sul quale si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, comma 5 CCNL 21.05.2018).

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

### TITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 – Definizione dei contingenti minimi

1. Sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e qualifica funzionale:

#### CONTINGENTI

SERVIZIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	CONTINGENTE
STATO CIVILE – SERVIZIO ELETTORALE	C	ISTRUTTORE	1
POLIZIA MUNICIPALE	C – D	RESPONSABILE AGENTE PM	1

2. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero: il personale individuato ha diritto di esprimere entro il giorno successivo la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6.07.1995 e alla legge 146/1990 s.m.i.

#### Art. 5 – DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dall'Amministrazione, sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 4 dicembre 2017 oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;

d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;

e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario. Il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

#### Art. 6 – DIRITTI E AGIBILITA' SINDACALI

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazioni ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.08.1998 è esteso alla RSU.

2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme.

3. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ del 4 dicembre 2017 e le norme non disapplicate dal CCNL.

#### Art. 7 – PARTECIPAZIONE DI LAVORATORI

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi sui servizi erogati.
2. Le RSU e le OO.SS. Possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - I. Innovazioni organizzative del lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

## TITOLO II – LAVORO STRAORDINARIO

### Art. 8 – Lavoro straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda all'art. 14 del CCNL 1.04.1999, all'art.38 e 39 del CCNL 14.09.2000 e all'art. 40 del CCNL 22.01.2004 e s.m.i.
2. Lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è previsto annualmente dalla contrattazione decentrata. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.lgs. 66/2003 e s.m.i.

## TITOLO III – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

### ART. 9 – Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
  - a) che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta dall'Amministrazione comunale nel rispetto dei CCNL;
  - b) che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
  - c) che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività: pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.).

## ART. 10 criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale non inferiore al 30% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
4. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
5. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
6. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
  - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
  - il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).
7. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione.

## Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 2016/2018.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate o implicantil il maneggio di valori.
2. L'indennità per attività disagiate o implicantil il maneggio di valori è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente punto 1. I valori minimi e massimi giornalieri saranno determinati annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, a fronte delle disponibilità economica del fondo delle risorse decentrate, nel limite di quanto previsto dal CCNL 21 maggio 2018, da Euro 1,00 ad Euro 10,00, ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

3. Ad ogni dipendente che svolga attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
4. Per le attività degli Agenti contabili implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio annuale delle risorse maneggiate secondo le sotto elencate fasce. a) fino a 100,00 euro (nessuna indennità);
  - b) prima fascia da 101,00 euro a 5000,00 euro
  - c) seconda fascia da 5001,00 euro.
5. Il disagio è determinato da:
  - a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
  - b) da destinarsi al personale investito di compiti plurimi di natura esecutiva che comportino continui spostamenti sul territorio e l'esposizione a condizioni climatiche avverse.
6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate e che comportano maneggio valori; per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
8. Le parti demandando la determinazione dell'indennità alla contrattazione annuale in ragione della disponibilità economica della contrattazione decentrata.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
11. Le Parti annualmente, in sede di contrattazione decentrata, verificano il sussistere di nuove attività lavorative che comportano l'erogazione delle predette indennità.

#### Art. 12 – Specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018

1. Per le specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL citato, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.
2. In sede di contrattazione integrativa per la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale.

#### Art. 13 – Specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018

1. L'indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
  - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
  - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi; compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;- ai formatori professionali; compensare specifiche responsabilità:
- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo attribuito ex art. 70 quinquies, comma 2, non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 11, se erogata per la stessa motivazione.

3. L'importo attribuito ex art. 70 quinquies, comma 2, non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. In sede di contrattazione integrativa per la ripartizione e utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a finanziare le predette specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente e sarà individuato il personale avente diritto.

5. La misura dell'indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima fissata in sede di contrattazione, nel limite di € 350,00.

Art. 14 - Indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018.

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento spetta l'indennità di servizio esterno che compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.

3. In sede di contrattazione decentrata integrativa per la ripartizione e l'utilizzo del fondo, è stabilita la quota di fondo destinata annualmente a compensare l'indennità di cui ai precedenti commi.

4. In caso di servizio esterno consistente in controllo della velocità mediante strumenti di rilevazione elettronica, le Parti convengono di incrementare l'indennità di servizio esterno.

5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) di cui al precedente punto.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Servizio.

Art. 15 – Turno

1. Per il personale turnista, ricorrendo la condizione di all'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018, è corrisposta l'indennità di turno, in presenza di una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

a) L'indennità è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- c) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
  - d) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
  3. Le parti rimandano, per quanto non previsto in sede di contratto decentrato, alla disciplina dell'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 16 - Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
  1. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali. Spetta al Responsabile preposto al servizio interessato dal pronto intervento predisporre il calendario dei dipendenti reperibili, con cadenza almeno mensile;
  2. 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;
  3. non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
  4. se il servizio è frazionato, comunque non 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%;
  5. qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
  6. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  7. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
  8. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 17 – Progressione economica

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibili per finanziare le progressioni economiche orizzontali.
3. La contrattazione decentrata integrativa potrà individuare altresì la distribuzione delle risorse disponibili per ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale il dipendente dovrà possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, tutti i seguenti requisiti di partecipazione:
  - a. aver maturato, all'interno dell'Ente o dell'Ente di provenienza, almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;
  - b. aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente.
  - c. aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.
5. Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti che non sono più in servizio nell'Ente.
6. Per ciascuna categoria verrà formulata una graduatoria che verrà pubblicata nelle bacheche del luogo di lavoro. Avverso la graduatoria, nei cinque giorni successivi la pubblicazione, ciascun dipendente potrà presentare ricorso al Responsabile del Servizio personale dell'Ente.

#### **Art. 18 – Formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzato:
  - a. a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - b. a favorire processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.

#### **Art. 19 – Servizio Mensa/Buoni Pasto**

1. L'ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14/09/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 – 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 9.05.2006 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.

#### **Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).

2. L'orario flessibile si applica alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.

3. La flessibilità prevede:

**un'entrata posticipata** di n. 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita posticipata nella stessa giornata. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione flessibilità, non recuperato nella stessa giornata, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Servizio o, in sua assenza con il Segretario.

**un'entrata anticipata** di n. 15 minuti (estendibile fino a 30 minuti previa autorizzazione del Segretario Comunale, per specifiche esigenze personali), rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita anticipata nella stessa giornata. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione flessibilità, non recuperato nella stessa giornata, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Servizio o, in sua assenza con il Segretario.

**un'uscita anticipata** di n.30 minuti rispetto a quella ordinaria. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione flessibilità, non recuperato nella stessa giornata, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Servizio o, in sua assenza con il Segretario.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art. 20 – Welfare integrativo

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziare, può istituire forme di welfare integrativo previste dall'art. 72, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018.

La Delegazione di parte pubblica:

Il Segretario comunale - D.ssa Rosanna  
Tranchida

Il responsabile del servizio finanziario

Antonella Falcetti

La Delegazione di parte sindacale:

FP CGIL – Sig. ra Federica Monaco

UIL FPL – Sig. Stefano De Grandis

Rappresentanza Sindacale Unitaria  
Sig. Cannistraro Alessandro



# COMUNE DI INVORIO

provincia di Novara

P.zza Vittorio Veneto 2

Cod. Fisc. e Partita IVA00415950039

**Invorio, 26.11.2021**

In esecuzione della deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 26.11.2021, munita del parere favorevole espresso dal Revisore del Conto, il presente accordo viene sottoscritto in forma definitiva da tutte le parti interessate.

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
TRANCHIDA DR.SSA ROSANNA**

**IL RAPPRESENTANTE SINDACALE UNITARIO  
CANNISTRARO GEOM. ALESSANDRO**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
FALCETTI RAG. ANTONELLA**

**IL SINDACATO FP C.G.I.L.  
MONACO SIG.RA FEDERICA**

**IL SINDACATO UIL FPL  
DE GRANDIS SIG. STEFANO**

# COMUNE DI INVORIO

## PROVINCIA DI NOVARA

Prot. n. ....

Data 17.11.2021

### Relazione illustrativa

#### Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa .....16.11.2021..... Contratto .....
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Componenti: RSU – Responsabile servizio finanziario  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL - CISL-FP - UIL-FPL  Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL - UIL-FPL Firmatarie del contratto: .....
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili destinate all'organizzazione e alla performance;
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? GC N. 72 del 15.6.2021
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? GC N. 37 del 30.3.2021

**Eventuali osservazioni**

## Modulo II

### Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1. Oggetto del contratto.

Articolo 2 Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 247 del 13.10.2021

Articolo 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Articolo 4 Tempi di applicazione dell'accordo.

#### **Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.**

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	6.088,22
Progressioni economiche nella categoria	1.400,00
Indennità di turno e reperibilità	4.600,00
Indennità di maneggio valori	1.220,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	4.301,00
Indennità per specifiche responsabilità	8.800,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	400,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	700,00
Trattamenti accessori fissati per legge	6.500,00
Differenziali progressioni	1.357,81
Indennità per personale educativo e docente	
Progressioni economiche storiche	32.766,96
Indennità di comparto	6.316,20
Altro	
<b>TOTALE</b>	<b>74.450,19</b>

#### C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

#### D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 72 del 15.6.2021) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 72 del 15.6.2021).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi di cui alla GC n. 72 del 15.6.2021, ci si attende un incremento della produttività del personale.

\*\*\*\*\*

# COMUNE DI INVORIO

## PROVINCIA DI NOVARA

Data 25.11.2021

### Relazione tecnico-finanziaria

#### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 247 del 13.10.2021 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	45.344,63
Risorse variabili	29.105,56
Residui anni precedenti (eventuale)	
<b>Totale</b>	<b>74.450,19</b>

#### Sezione I – Risorse stabili

(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 21.5.2018)	38.037,08
<b>(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)</b>	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) (ART. 67, C. 2, LETT. A)	1.164,80
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (ART. 67, C. 2, LETT. B)	1.773,00
(3c) INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE DA STABILIZZAZIONI ART. 20 DLGS 75/2017 (ART. 67, C. 2, LETT. H)	
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	4.369,75
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6a) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO (QUOTA OBBLIGHI DI LEGGE)	
(6b) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO (QUOTA SCELTE DELL'ENTE)	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
<b>(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI</b>	
<b>(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015</b>	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>45.344,63</b>

**NOTA BENE:** i valori di cui ai numeri (3a) e (3b), corrispondenti agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

### Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

#### **a) Risorse variabili soggette a limitazione**

(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	2.908,71
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	19.696,85
<b>(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)</b>	<b>22.605,56</b>

#### **b) Risorse variabili non soggette a limitazione**

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	5.000,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, COMPENSI VIGILI ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001; ART. 208 C. 4 LETT. C E 5 D. LGS 285/92)	1.500,00
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
(26) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)	
<b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>	<b>6.500,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>29.105,56</b>

### Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	45.344,63
Risorse variabili	29.105,56
<b>Totale</b>	<b>74.450,19</b>

### Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

## **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 40.440,97 relative a:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità di comparto	6.316,20
Progressioni orizzontali	32.766,96
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	
Differenziali progressioni art. 67 c. 2 lettera b CCNL 21.5.2018	1.357,81
<b>Totale</b>	<b>40.440,97</b>

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 34.009,22, così suddivise:

<b>Descrizione*</b>	<b>Importo</b>
Indennità di turno e reperibilità	4.600,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	4.301,00
Progressioni orizzontali	1.400,00
Indennità maneggio valori	1.220,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018)	8.800,00
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)	400,00
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)	700,00
Performance individuale e collettiva	6.088,22
Trattamenti accessori fissati per legge	6.500,00
<b>Totale</b>	<b>34.009,22</b>

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Voce non presente

### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Somme non regolate dal contratto	40.440,97
Somme regolate dal contratto	34.009,22
Destinazioni ancora da regolare	
<b>Totale</b>	<b>74.450,19</b>

### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Voce non presente

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;**

Le risorse stabili ammontano a € 45.344,63, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali e differenziali progressioni) ammontano a € 40.440,97. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno in corso è *prevista* l'effettuazione di progressioni orizzontali.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Differenza</b>
Risorse stabili	46.746,46	45.344,63	-1.401,83
Risorse variabili	26.418,71	29.105,56	+2.686,85
Residui anni precedenti			
<b>Totale</b>	<b>73.165,17</b>	<b>74.450,19</b>	<b>+1.285,02</b>

L'incremento del fondo è costituito da aumento di budget incentivi tecnici di progettazione (art. 113 D. Lgs 50/2016) per € 3.500,00, non soggette a limitazione.

Nell'anno 2020 era presente un incremento per determinazione valore medio pro-capite trattamento accessorio per € 2.214,98 (confronto tra anno 2018 e anno 2020).

Nell'anno 2021 non è possibile applicare tale incremento, in quanto risulta un decremento di unità di personale rispetto all'anno 2018.

Viene salvaguardato il limite originario.

## **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

### **Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai sotto elencati capitoli di spesa, che sono i seguenti:

CAP. 120/2446/1 Codice 01.02.1 Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi	€ 14.000,00
CAP. 120/2446/8 Codice 01.02.1 Progetti e piani di lavoro personale dipendente	€ 19.825,42
CAP. 120/2446/37 Codice 01.02.1 Progetto vigili art. 208 D.Lgsvo 285/92	€ 1.500,00
CAP. 560/2446/2 Codice 01.06.1 Compenso incentivi progettazione	€ 5.000,00
CAP. Stipendi vari settori imputati a missioni e programmi diversi (P.O. storiche)	€ 32.766,96
CAP. Stipendi vari settori imputati a missioni e programmi diversi differenziali progressioni	
Art. 67 c. 2 lettera b CCNL 21.5.2018	€ 1.357,81
<b>TOTALE</b>	<b>€ 74.450,19</b>

la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

### **Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 pari ad € 68.831,69 risulta rispettato.

Infatti dal totale del fondo per l'anno 2021 di € 74.450,19, al fine del confronto, vengono detratte le poste riferite a:

- Incremento incentivi tecnici per progettazione per € 3.500,00
- Incremento CCNL 16-18 art. 67 c. 2 lettera a) per € 1.164,80
- Incremento CCNL 16-18 art. 67 c. 2 lettera b) per € 1.773,00

Somma del fondo 2021 al netto degli incrementi da CCNL 16-18 e poste non soggette a limitazione, pari ad € 68.012,39.

### **Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 247 del 13.10.2021 è impegnato ai sotto elencati capitoli di spesa del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2021:

CAP. 120/2446/1 Codice 01.02.1 Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi	€ 14.000,00
CAP. 120/2446/8 Codice 01.02.1 Progetti e piani di lavoro personale dipendente	€ 19.825,42
CAP. 120/2446/37 Codice 01.02.1 Progetto vigili art. 208 D.Lgsvo 285/92	€ 1.500,00
CAP. 560/2446/2 Codice 01.06.1 Compenso incentivi progettazione	€ 5.000,00
CAP. Stipendi vari settori imputati a missioni e programmi diversi (P.O. storiche)	€ 32.766,96
CAP. Stipendi vari settori imputati a missioni e programmi diversi differenziali progressioni	
Art. 67 c. 2 lettera b CCNL 21.5.2018	€ 1.357,81
<b>TOTALE</b>	<b>€ 74.450,19</b>