



**CITTÀ
DI SAN DAMIANO D'ASTI**
Provincia di Asti



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO
ANNO 2020**

ACCORDO DEFINITIVO 2020

L'anno duemilaventi il giorno SEI del mese di OTTOBRE alle ore 8:30 nella sede municipale, si sono riuniti:

per la parte pubblica:

- Anna SACCO BOTTO - Segretario Generale - Presidente
- Patrizia ROSSO – P.O. - Membro
- Silvana CAPUSSO – P.O. Membro

per la parte sindacale:

R.S.U.

- Giuseppe LIVA
- Matteo ZAFFARANO
- Caterina COSTA

OO.SS.

- Roberto GABRIELE – CGIL FP
- Salvatore BULLARA – CISL FP
- Gianfranco CERRATO – UIL FPL

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 276 in data 24/12/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.
- Contratto Decentrato Integrativo di lavoro anno 2019 sottoscritto il 23.01.2020

Richiamata l'ipotesi di accordo decentrato per l'anno 2020 sottoscritto dalle parti il 09/07/2020;

Preso atto del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti in data 09/09/2020

Vista la deliberazione n. 171 del 14/09/2020 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CDI di cui sopra.

ARTICOLO 1

Applicazione, Validità, Durata e Decorrenza

- Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
- Il presente CCDI ha validità dal 1^a gennaio 2020 e conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
- E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge
- Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati
- Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora ritengano di apportare delle modifiche ad esso.

ARTICOLO 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti prendono atto che:

1) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/2001);

2) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ARTICOLO 3

Risorse decentrate

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2016 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite..

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018,

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Si prende atto dell'entità del fondo, così come costituito:

FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2020 (ART 67 CCNL 21/5/2018)

| DESCRIZIONE | 2020 |
|--|-----------|
| Risorse stabili | |
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18) | 89.758,00 |
| INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZ. NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18) | |
| INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA) | 5.093,00 |
| INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA) | 5.549,00 |
| RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18) | 3.092,00 |
| RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) | 12.907,00 |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO ALLA RIDUZIONE | |
| INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*) | |
| INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18) | 27.565,00 |

| | |
|---|-------------------|
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCC. A CESSAZIONE) | 1.139,00 |
| EURO 83,20 PER UNITA' DI PERS. IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) | 2.745,60 |
| RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA | |
| RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**) | -11.608,02 |
| RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - (ARAN RAL294) | |
| RID. FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18) | |
| CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI | -12.421,00 |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015 | |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 | |
| TOTALE RISORSE STABILI | 123.819,58 |

Risorse variabili soggette al limite

| | |
|---|------------------|
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18) | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18) | 10.000,00 |
| IMPORTO UNA TANTUM FRAZ. RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZ., ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18) | |
| NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZ. SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18) | |
| INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA | 8.452,00 |
| MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18) | |
| COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18) | |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18) | |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE | - 2.013,00 |
| RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**) | -857,10 |
| | |
| Totale Risorse variabili soggette al limite | 15.581,90 |

Risorse variabili NON soggette al limite

| | |
|---|-----------------|
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) | |
| ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO | |
| INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASF. PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*) | |
| QUOTE PER LA PROGETT. - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16 | |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18) | 10.000,00 |
| COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18) | |
| SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLAB., COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) e c) CCNL 2016-18) | 1.000,00 |
| RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIF. SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18) | |
| EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18) Importo da verificare a | 2.000,00 |

| | |
|---|-------------------|
| consuntivo | |
| Totale Risorse variabili NON soggette al limite | 13.000,00 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 28.581,90 |
| TOTALE | 152.401,48 |

ARTICOLO 4

Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2020

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2020 il fondo, così come risultante al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999, come segue:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

| DESCRIZIONE | 2020 |
|--|-------------------|
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18) | 81.059,60 |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18) | 5.000,00 |
| INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18) | 14.767,89 |
| INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7. SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18) | |
| INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18) | |
| TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE | 100.827,49 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18) | 11.273,99 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA) | |
| INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18) | 8.250,00 |
| INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 2016-18) | 2.500,00 |
| INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18) | 15.500,00 |
| COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18) | 700,00 |
| INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18) | |
| TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE LETT. C), F), G) | 38.223,99 |
| COMPENSI PREVISTI DA DISP. DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18) | 3.000,00 |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18) | 10.000,00 |

| | |
|---|-------------------|
| COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18) | 350,00 |
| TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE | 152.401,48 |
| RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE | |
| TOTALE FINALE | 152.401,48 |

ARTICOLO 5
Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis)

Tale indennità assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valore.

Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è *riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.*

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a situazioni pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

L'indennità giornaliera viene così concordata:

- € 1,20 per il personale in convenzione/comando
- € 1,55 per il personale nominato agente contabile
- € 5,00 per il personale addetto alla chiusura ed apertura del paese
- € 4,00 (€ 6,00 per i festivi) per gli esecutori tecnici addetti ad attività all'esterno

L'indennità di condizioni di lavoro verrà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa. Importo complessivo previsto € 8.250,00

Eventuali economie che si dovessero realizzare saranno riportate nel fondo generale dell'anno in corso.

ARTICOLO 6
Indennità di servizio esterno (art.56-quinques)

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.

L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

L'indennità per l'anno 2020 concordata in E. 2,00 pro capite per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Importo complessivo previsto € 2.500,00 come importo massimo

Eventuali economie che si dovessero realizzare saranno riportate nel fondo generale dell'anno successivo

E' confermata l'indennità di euro 1.110,84 annue pro-capite per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s.

6

ARTICOLO 7

Compensi per specifiche responsabilità (Art.70-quinques comma 1)

Le parti concordano che tali compensi potranno essere riconosciuti al personale dipendente appartenente alla categoria B, C e D non titolari di P.O. al quale è stato attribuito, con atto formale, l'esercizio di specifiche responsabilità, in presenza di funzioni di particolare rilevanza, come previste dall'art 70-quinques.

Tali compensi verranno commisurati in base al grado di responsabilità attribuito e ai diversi compiti assegnati ai diversi dipendenti.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, che, inoltre, annualmente dovrà procedere alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Le parti concordano le somme per la corresponsione di tale incentivo, devono essere definite annualmente in sede di contrattazione. Si da atto inoltre che, annualmente, si procederà alla verifica della permanenza delle

condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Per il corrente anno la somma complessiva da destinare è concordata in € 700,00

ARTICOLO 8

Compensi per l'esercizio di compiti dell'Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale (Art.70-quinques comma 2)

Le parti concordano che l'indennità prevista dal art. 70-quinques, comma 2 del CCNL, verrà attribuita al solo personale ascritto a cat. B-C-D che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civili ed anagrafe e Ufficiale elettorale per un importo massimo di €. 350,00 annui lordi ciascuno.

ARTICOLO 9

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:
4. L'obiettivo di garantire la finalità di tale beneficio è quella di premiare i dipendenti più meritevoli (cfr. l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ai sensi del quale le progressioni 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 dal sistema di valutazione");

Per l'anno 2020 le parti concordano di prevedere progressioni orizzontali, con decorrenza 01/01/2020 destinando a tale istituto la somma di € 5.000,00 per personale di cat. B e C ;

Per le successive annualità le parti si impegnano a destinare ulteriori somme per progressioni, come di seguito indicate:

- anno 2021 € 6.500,00 per personale di cat. C e D



- anno 2022 € 3.500,00 per personale di cat. C

Tali importi in questa sede non sono vincolanti e potranno essere modificate in funzione delle indicazioni anno per anno definite.

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:

- a) Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi;
- b) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre 2019.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

- a) Per le progressioni programmate si prevede un'unica selezione, valutando i requisiti posseduti alla data del 31/12/2019.
- b) Sarà tenuto in considerazione il tempo intercorrente dall'ultima progressione effettuata. A parità di anno di progressione si terrà conto di chi non è mai progredito o ha fatto meno progressioni. A parità di livello di categoria, si terrà conto della maggiore età anagrafica.
- c) Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

L'eventuale verificarsi di eventi non prevedibili, tali da inficiare la valutazione formulata, il dipendente verrà escluso dalle progressioni previste.

In caso di parziale utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, le economie confluiranno nel fondo e potranno essere destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità da concordare tra le parti

ARTICOLO 10
Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo

Le parti concordano che al personale dipendente che presti attività in giorno festivo infrasettimanale spetta di diritto l'equivalente riposo compensativo o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

ARTICOLO 11
Turno e reperibilità

Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23 per il turno e art. 24 per la reperibilità.

Gli importi destinati sono rispettivamente € 12.500,00 ed € 3.000,00

ARTICOLO 12
Incentivi progettazione

Le parti riconoscono che il D Lgs 56/2017 ha modificato il D Lgs 50/2016 introducendo una nuova disciplina relativamente al fondo incentivante da riconoscere alle funzioni tecniche svolte da dipendenti pubblici nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture.

Nello specifico, le Amministrazioni pubbliche destinano ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro nonché di un servizio o fornitura.

SA RS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

L'80% di tale fondo è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione lavori, del collaudo nonché tra i collaboratori) secondo dei criteri e con le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati in un successivo regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Le parti concordano che l'Ente, annualmente e sulla base dei lavori in corso, determina la somma per la corresponsione di tale incentivo, che andrà attribuito secondo quanto previsto da un apposito regolamento comunale (DGC 78 del 02/07/2018).

ARTICOLO 13

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale

Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in appositi progetti già stabiliti in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance.

In particolare, le parti convengono che, in base a quanto disposto dall'art 69 del CCNL 2016-18, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

L'erogazione della produttività, sarà effettuata alla conclusione dell'iter di valutazione.

ARTICOLO 14

Differenziazione del premio individuale

Le parti convengono che in base a quanto disposto dall'art. 69 del CCNL 2016-18, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione è definita pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente.

Per l'attribuzione di detta maggiorazione si concorda che la media pro capite sia calcolata come segue:

Il valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente è quantificato suddividendo l'importo destinato alla produttività generale per il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento. Detto risultato sarà moltiplicato per il 30%. Il prodotto costituirà la maggiorazione individuale da assegnare ai lavoratori.

In sede di prima applicazione dell'istituto, ed in via sperimentale, le parti concordano che lo stesso potrà essere attribuito ai dipendenti che avranno conseguito una valutazione almeno pari a 159/225, e distribuito per ogni settore in rapporto a:



un dipendente per settori fino a 5 unità
due dipendenti per settori oltre alle 5 unità

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria settoriale, in base ai seguenti parametri:

- ✓ valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento
- ✓ in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito, utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- ✓ in caso di ulteriore parità prevarrà chi non ne ha beneficiato nell'anno precedente
- ✓ in caso di ulteriore parità prevarrà l'anzianità di servizio nel settore di appartenenza
- ✓ in caso di ulteriore parità si procederà infine a sorteggio

Eventuali economie che si dovessero realizzare saranno riportate nel fondo generale dell'anno successivo.

ARTICOLO 15

Formazione ed aggiornamento professionale

Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti – sempre complessi e di rilievo – degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione-aggiornamento.

Nel riconoscere tale principio le parti convengono di promuovere e favorire nei limiti delle risorse economiche disponibili secondo i dettami di legge volta a volta vigenti la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente dell'Ente.

ARTICOLO 16

Lavoro straordinario

Le parti prendono atto che le risorse finanziarie previste per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, ammontano annualmente ad €. 16.792,00

A domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

ARTICOLO 17

Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le parti rinviano al contratto nazionale vigente ed ai contratti decentrati non in contrasto con quanto disciplinato nei precedenti articoli.

San Damiano d'Asti, 06/10/2020

per la parte pubblica:

- Anna SACCO BOTTO - Segretario Generale - Presidente
- Patrizia ROSSO – P.O. - Membro
- Silvana CAPUSSO – P.O. Membro

per la parte sindacale:

R.S.U.

- Giuseppe LIVA

- Matteo ZAFFARANO

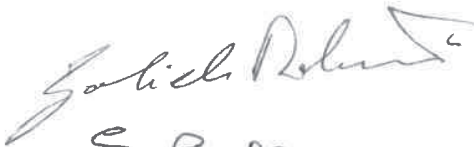


- Caterina COSTA



OO.SS.

Roberto GABRIELE – CGIL FP



Salvatore BULLARA – CISL FP



Gianfranco CERRATO – UIL FPL

