



Comune di Centallo

PROVINCIA DI CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

DESTINAZIONE ANNO 2021

L'anno duemilaventuno addì 13 DICEMBRE alle ore 11,00 nella sala Giunta del Comune di Centallo, al fine di dare attuazione al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 – 2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, si sono riunite le Delegazioni Trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018 nelle persone dei signori per la destinazione del Fondo per l'anno 2021.

Premesso che:

- Che con determinazione n. 85 del 9.9.2021 avente per oggetto la costituzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2021;
- Vista la deliberazione n. 146 del 25/10/2021 con cui la Giunta ha determinato gli indirizzi per la contrattazione decentrata 2021;
- Visto il verbale di contrattazione n. 2 del 11.11.2021 sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale che costituisce preintesa di accordo per la destinazione delle risorse anno 2021;
- Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 168/2021 con cui è stata modificata la destinazione delle sanzioni del codice della strada e previsto un aumento dell'importo dei progetti da riconoscere al personale della polizia municipale, aumento finanziato dall'entrata determinata dalle sanzioni al Codice della strada dopo l'installazione della postazione fissa di velocità nel mese di marzo 2021;

Si da atto che la Preintesa sottoscritta in data 24.11.2021 è stata approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 172 del ed è stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti con verbale n.29 del 29.11.2021.

Si da altresì atto che con delibera della Giunta comunale n. 175 del 29.11.2021 sono stati approvati i seguenti progetti specifici previsti nel Fondo di produttività per i dipendenti anno 2021:

N. 1/2021: Polizia locale

“Progetto pluriennale: Interventi Polizia Locale presso le scuole primarie centallesi – docenze in materia di Codice della Strada” la cui descrizione è depositata agli atti: € 3.000,00

N. 2/2021 Polizia locale

“Progetto pluriennale collettivo di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale” la cui descrizione è depositata agli atti: € 4.000,00

N. 3/2021 Polizia locale

“Progetto pluriennale collettivo di progetti di potenziamento dei servizi notturni e prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186,186bis e 187 la cui descrizione è depositata agli atti: € 3.000,00

N. 1/2021 Ragioneria e Tributi

“Progetto di caricamento dati relativi alla Tari anni 2017/2019 al fine di adeguare la banca dati e accelerare gli incassi: € 1.000,00

PREMESSO CHE:

La contrattazione collettiva integrativa, tra la delegazione sindacale e quella di parte datoriale, a sensi del comma 4 dell'articolo 7 del CCNL 21 maggio 2018, ha ad oggetto le materie di seguito indicate:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- l) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- n) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- o) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- p) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- q) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

La delegazione di parte sindacale, ai sensi del comma 2 dell'articolo 7 del CCNL prima indicato, risulta composta dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, mentre quella di parte pubblica risulta costituita a mente del comma 3 dello stesso articolo del contratto nazionale.

Il contratto collettivo integrativo, sia per la componente normativa che per quella economica, ha durata triennale ma i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Le relazioni sindacali sono improntate a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed alla prevenzione dei conflitti e, pertanto, nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, non procedono ad azioni dirette e compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata all'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, entro dieci giorni dalla sottoscrizione e che, in caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta Comunale competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.



ART. 1

Ambito di applicazione, durata del contratto integrativo e principi generali

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Centallo. Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale nonché il personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e dall'articolo 52 del CCNL del 21/05/2018.
2. L'accordo ha valore per l'anno 2021. I suoi effetti decorrono dal 1 gennaio 2021 al 31.12.2021 ; la stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti di parte sindacale e di parte pubblica che hanno preso parte alla trattativa.
3. Il contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione del successivo accordo.
4. Il CCI è sottoscritto definitivamente dopo che l'ipotesi è stata sottoposta al controllo del Revisore sulla compatibilità con i vincoli di bilancio, è stata acquisita la relativa certificazione degli oneri, o sono trascorsi 15 giorni dall'invio senza che il collegio abbia formulato rilievi od osservazioni e la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a tale sottoscrizione. Il CCI entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione definitiva.
5. Per tutto quanto non definito nel presente contratto , rimangono in vigore le disposizioni del contratto decentrato triennale 2019-2020 sottoscritto in data 23.12.2019.

ART. 2

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è destinata a remunerare, unitariamente, condizioni di lavoro che comportano:
 - a) attività disagiate;
 - b) esposizione a rischi e, pertanto, l'esercizio di attività pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.
2. Per "attività disagiate" si intendono: tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.
3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali es.:
 - a) attività che comportano esposizione a sostanze pericolose catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui;
 - b) lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - c) interventi sul verde pubblico, di taglio o esbosco, con l'uso di mezzi meccanici e/o l'impiego di antiparassitarie;
 - d) l'esercizio del trasporto con automezzi od altri veicoli per trasporto di cose con eventuali connesse operazioni accessorie di carico e scarico;
 - e) permanenza in officine, centrali termiche, impianti di depurazione continua, impianti elettrici, reparti litografici e cucine per servizi all'infanzia.
4. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro nella misura non inferiore a 2.582,00 € annui. In proposito si da atto che l'attività di maneggio valori è riconosciuta ai dipendenti collocato nelle seguenti aree e adibito ai seguenti servizi:
Area demografica servizio anagrafe (incasso diritti carte di identità di n. 3 dipendenti addetti in modo continuativo)
Area ragioneria tributi (gestione economato n. 1 dipendente)
Area segreteria (gestione buoni pasto n. 1 dipendente)
Area tecnica (gestione buoni carburante n. 1 dipendente)
Area vigilanza (gestione incassi tosap mercato e sanzioni codice della strada)
5. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività e viene definita nelle seguenti misure:



3

- la misura dell'indennità riferita ad "attività a rischio" è pari ad euro 1,50 per ogni giorno di effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
 - la misura dell'indennità riferita al maneggio valori è stabilita in € 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.
6. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta ogni 6 mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio e maneggio valori.
 7. L'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto a cura del Segretario Generale, su proposta dei singoli Responsabili di Servizio.
 8. L'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta a decorrere dal 01 gennaio 2021.
 9. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate.

ART. 3
Previdenza complementare

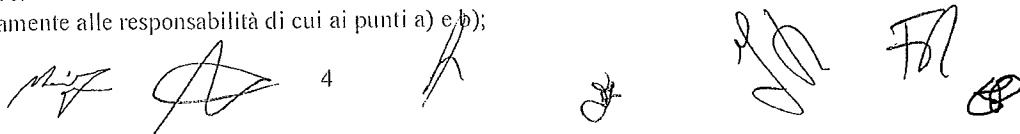
Ai sensi dell'articolo 73 del CCNL 21/05/2018 viene introdotta la concessione di benefici di natura previdenziale a favore del personale facente parte del servizio di vigilanza secondo quanto stabilito dalla delibera comunale di destinazione dei proventi delle violazioni del C. della Strada.
Per l'anno 2021 vengono destinati € 15.000,00 per la previdenza complementare del personale addetto al servizio di vigilanza.

ART. 4
Indennità per specifiche responsabilità
(di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano, ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018, specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C, e D, che non risulti incaricato di "posizione organizzativa", è riconosciuta un'indennità di importo non superiore a 3.000,00 Euro annui lordi.
2. L'incarico di cui al seguente comma 3 deve essere attribuito dal Responsabile del servizio con atto formale.
3. Per le funzioni di cui al comma 2 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

ART. 5
Compensi per compiti comportanti specifiche responsabilità
(di cui all'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018)

1. Per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, è attribuita al personale appartenente alle categorie B - C - D, un'indennità annua nella misura massima di € 350,00, graduata in funzione di quanto previsto dal successivo comma 3.
2. Le specifiche responsabilità riguardano:
 - a) l'esercizio di funzioni, formalmente attribuite, di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale;
 - b) l'esercizio di funzioni, formalmente attribuite, di responsabile dei tributi ai sensi di Legge;
 - c) l'esercizio di compiti affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico comportanti responsabilità aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del servizio;
 - d) l'esercizio di funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) l'esercizio dei servizi di protezione civile.
3. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità di cui al presente articolo è effettuato, sulla base delle seguenti condizioni organizzative:
 - a) atti formali, relativamente alle responsabilità di cui ai punti a) e b);



- b) ai contenuti qualificanti della prestazione, relativamente alle responsabilità di cui al punto c);
 - c) ai requisiti professionali necessari, relativamente alle responsabilità di cui al punto d);
 - d) al servizio svolto nella prevalenza dell'anno per tutte le responsabilità di cui ai punti da a) ad e) del c. 2.
4. Per le funzioni di cui al comma 2 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 900,00.
 5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili, non sono frazionabili, sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.
 6. Ciascun Responsabile del servizio provvederà ad informare l'Ufficio Personale nel caso del venire meno delle condizioni per la liquidazione della relativa indennità.
 7. Il compenso è cumulabile con quello previsto all'articolo 15 se riconosciuto per lo svolgimento di funzioni diverse.

ART. 6
Criteria per la progressione economica interna alle categorie
 Art. 16 CCNL 21/05/2018

1. La progressione economica orizzontale viene riconosciuta nel limite della quota individuata, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, in sede di contrattazione collettiva integrativa.
2. Le parti definiscono congiuntamente i seguenti indirizzi applicativi che avranno decorrenza successiva a quella della contrattazione collettiva integrativa:
 - a) Le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
 - b) La possibilità di concorrere per la progressione economica orizzontale è riservata al personale dipendente che ha conseguito valutazioni favorevoli della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, come meglio specificato al successivo comma 3;
 - c) Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
 - d) L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
 - e) L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Per l'anno 2020 le progressioni saranno attribuite come di seguito precisato:
 - a. Le progressioni avverranno nel limite delle risorse indicate nell'allegato B al presente CCI. In ogni caso non sarà consentito di modificare tali risorse una volta che il Comune avrà approvato gli elenchi degli aventi diritto;
 - b. Sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche i dipendenti che:
 - b. 1) non siano a tempo indeterminato;
 - b. 2) abbiano subito sanzioni disciplinari nell'ultimo triennio, pari o superiori al richiamo verbale ed alla censura;
 - b. 3) abbiano un'assenza dal servizio, nell'anno precedente la selezione, superiore a 180 giorni; a tale fine sono considerati "servizio" i periodi relativi al congedo di maternità, di paternità e parentale (D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.), alle assenze per terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap (L.104/92 e s.m.i.), ai distacchi sindacali ed alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;
 - b. 4) anche in uno solo degli anni del triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una valutazione della performance individuale insufficiente;
 - b. 5) nel triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una media della valutazione della performance individuale inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile; qualora il triennio considerato comprenda un anno (o più di uno) per il quale il dipendente non sia stato "valutabile" in ragione di assenze prolungate rientranti nella tipologia di assenze considerate "servizio", come sopra specificate, la media della valutazione sarà calcolata facendo riferimento ai soli anni del triennio in questione per i quali il dipendente è stato "valutabile" (neutralizzazione dell'anno non valutabile);

- c) Il budget destinato alle progressioni economiche per l'anno 2021 viene destinato a personale a n. 2 dipendenti di cat. D con decorrenza dal 1.10.2021.
- d) Con riferimento a quanto sopra i dipendenti di cat. D vengono ordinati in una graduatoria redatta sulla base della anzianità di servizio e della frequenza delle PEO ottenute, attribuendo a ciascun dipendente un numero pari al numero dei giorni intercorrenti tra il 1° aprile 1999 (data di prima attribuzione delle PEO) o la data di assunzione o di verticalizzazione se successive, diviso per il numero di progressioni effettuate dal dipendente + 1. A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione, il dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:
- d.1) è collocato in posizione economica inferiore,
 - d.2) ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Centallo,
 - d.3) ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione,
 - d.4) ha una maggiore età anagrafica.
- e) Il Servizio personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei non ammessi, nonché delle graduatorie per ciascuna area. Entro 20 giorni dalla pubblicazione, ogni dipendente potrà segnalare, motivando, eventuali errori riguardanti la sua posizione. Considerato che il procedimento sopra definito di attribuzione delle PEO è vincolato, non sono prese in considerazione segnalazioni riguardanti elementi discrezionali riferiti a valutazioni già formulate. Il Servizio Personale, esaminate le segnalazioni, apporta le eventuali rettifiche e provvede all'approvazione definitiva dei beneficiari ed emette provvedimento per l'assegnazione delle PEO agli aventi diritto.

ART. 7

Criteria per la costituzione e la destinazione delle risorse decentrate

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Le stesse risultano articolate in due componenti delle quali, l'una, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo e l'altra che, a mente dei commi che vanno dal 3 al 6 dell'art. 67, comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dal CCNL.
3. A decorrere dall'anno 2018 il "fondo risorse decentrate stabili" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili indicate dall'articolo 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004 riferite all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e delle risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.
4. Il fondo delle risorse decentrate stabili, come sopra costituito, può essere incrementato dalle risorse decentrate variabili previste dai commi dal 3 al 6 dell'articolo 67 di cui sopra, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 7 dello stesso articolo.
5. A tal fine il fondo delle risorse decentrate, stabili e variabili, viene determinato attraverso la compilazione della tabella riportata nell'allegato A.
6. La parte stabile del fondo è destinata, prioritariamente, a finanziare gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 21/05/2018 e quindi: a) progressioni economiche nella categoria; b) indennità di comparto; c) quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001; d) indennità di direzione di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 6/7/1995, per il personale dell'ex VIII livello che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 01/04/1999; e) oneri per il primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori dell'area di vigilanza, in applicazione del CCNL 31/03/1999.
7. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.



8. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità compensi per specifiche responsabilità, indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018.
9. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore, salve le integrazioni e le modifiche stabilite nel presente CCI.
10. Le risorse costituite ai sensi art. 67 comma 5, lett. b del CCNL 21/05/2018 (ex art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/99), per la parte non derivante da incrementi delle dotazioni organiche (risorse variabili), sono destinate esclusivamente ad utilizzi variabili, per incentivare processi di produttività e di miglioramento dei servizi.
11. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno di riferimento possono essere utilizzate, nello stesso anno o negli anni successivi, come risorse variabili. Sono vincolate allo specifico utilizzo le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato e per le alte professionalità.
12. Per ciascun anno di vigenza del presente contratto, sempre che in sede di bilancio sussista la relativa capacità di spesa, l'Amministrazione si impegna ad iscrivere a bilancio una somma, per l'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 (ex-art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999) ; l'integrazione del fondo verrà effettuata con determinazione dirigenziale per un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997, quantificato in Euro 3.496,18 così come disposto dal comma 2 dell'art. 15 CCNL 01/04/1999. Le parti concordano nel destinare sin d'ora dette integrazioni, senza necessità di ulteriori accordi, al finanziamento, delle indennità di cui al precedente comma 9.
13. Per l'anno 2021 il fondo di cui al presente articolo, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli di cui al comma 1, è costituito e verrà utilizzato come risulta dall'allegato B.

ART. 8
Criteri generali dei sistemi di incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi

Le parti concordano i criteri per la distribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance:

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa non risulti, ordinariamente, mai inferiore alla percentuale definita dall'articolo 68, comma 3 del contratto collettivo nazionale.
La ponderazione tra performance organizzativa e performance individuale, quest'ultima, nella sua doppia declinazione riferita agli obiettivi ed ai comportamenti, è definita dal Sistema di Misurazione Valutazione della Performance, di seguito Sistema.
2. Le risorse così definite vengono annualmente ripartite tra i vari Servizi del Comune, in base al numero di dipendenti assegnati.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021 e secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Centallo . La misura del compenso è legata ai risultati e, cioè, al grado di conseguimento degli obiettivi stessi quale attestato dalla Relazione Annuale sulla Performance validata dall'Organismo di Valutazione e Controllo.
4. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2020/2023, ed in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune.
5. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai /Responsabili di servizio. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente



Responsabile di Servizio nell'apposita scheda di valutazione definita al tavolo di contrattazione decentrata e recepita dal Sistema.

6. In pendenza dell'adeguamento del sistema stesso al decreto legislativo 74/2017 e al contratto collettivo nazionale riferito alle funzioni locali in esito alla distribuzione dei premi legati alla performance, trovano applicazione le seguenti regole:
 - a) nessun compenso di performance individuale ed organizzativa può essere attribuito al personale che non abbia raggiunto almeno il punteggio di 31 nella scheda di valutazione;
 - b) ai dipendenti sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (dalla multa fino alle sanzioni superiori) nell'anno di riferimento della valutazione non è attribuito l'incentivo;
 - c) per l'erogazione dei premi è richiesta una presenza minima in servizio di 6 mesi:
 - o per la fascia di presenza in servizio da 6 a 8 mesi è prevista l'erogazione del premio ridotta al 50%;
 - o per la presenza oltre gli 8 mesi il premio è erogato in misura intera;
 - d) i premi di performance individuale, a seguito del processo di valutazione, sono erogati in unica soluzione di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione medesima;
 - e) l'erogazione del 70% (settanta per cento) delle risorse in capo a ciascun Servizio è distribuita, in relazione al punteggio conseguito, a tutto il personale che abbia conseguito un punteggio almeno pari al minimo indicato alla lettera a);
 - f) la differenza, pari al 30% (trenta per cento), è erogata a coloro che hanno conseguito il punteggio più alto in modo da garantire loro una *maggiorazione del valore medio pro capite* non inferiore al 30%. L'applicazione della misura di che trattasi, opera a favore dei beneficiari della quota del 70%, a partire dal punteggio più elevato e prosegue fino ad esaurimento del fondo.
7. Le parti stabiliscono che non vengono erogati premi individuali legati alla performance ai dipendenti che percepiscono compensi legati ad altri istituti superiori a € 1.000,00.
8. La parte del fondo alimentata ai sensi dell'articolo 67, comma 5 lettera b) del CCNL 21/05/2018 (ex-art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999), verrà riconosciuta ai dipendenti coinvolti in specifici progetti attuati nell'ambito dei settori nei limiti dell'effettivo conseguimento dei livelli di produttività e di miglioramento dei servizi attesi e della valutazione della prestazione individuale come espressa dal Sistema.
9. Le parti concordano sull'opportunità di aumentare progressivamente il numero delle persone coinvolte nella realizzazione di specifici progetti, anche di natura trasversale, ritenuti strategici per l'Amministrazione comunale.

ART. 9

Disciplina del trattamento accessorio per il personale a tempo parziale

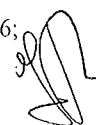
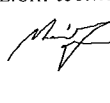
Le parti convengono che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale nelle seguenti misure:

indennità per specifiche responsabilità di cui ai precedenti art. 15 e 16, nonché i restanti istituti del trattamento accessorio non collegati alla durata della prestazione lavorativa	in misura direttamente proporzionale al regime orario adottato
realizzazione di progetti e raggiungimento obiettivi	in misura direttamente proporzionale al regime orario adottato
premi di performance	in misura direttamente proporzionale al regime orario adottato

ART. 10

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, comma 1 lett. h e art. 7, comma 4, lettera j, del CCNL 21/05/2018)

1. In merito alla correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art.18, comma 1, lett. h) e art. 7, comma 4, lettera j), del CCNL 21/05/2018 assumono rilievo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;



- i compensi professionali degli avvocati nell'ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni dell'art. 32, c. 40 del D.L. 269/2003, convertito nella L. 326/2003;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3 comma557 della Legge 662/1996 e dell'art 59 comma1, lett.p) del D.Lgs. n.446/1997;
- i compensi connessi agli effettivi applicativi dell'art. 12 comma 1 lett.b) del D.L.n.437/1996, convertito nella Legge 556/1996, spese del giudizio.

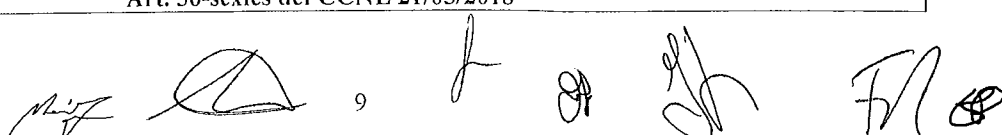
2. In relazione a quanto sopra, le parti stabiliscono di adottare un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato, in presenza di fasce di valore legate alla somma dei compensi di cui sopra, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 5.000 euro	3,00%
Da 5.000,00 a 7.000 euro	5,00%
Oltre 7.000 euro	8,00%

ART. 11
Indennità di servizio esterno al personale della polizia locale
Art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio compresi i turni festivi svolti all'esterno dal personale che abitualmente presta servizio negli uffici.
3. Per servizio esterno di Polizia Locale si intende, indicativamente, lo svolgimento delle attività qui di seguito elencate secondo un principio decrescente di impegno lavorativo svolto all'esterno:
 - a. Stradale, Servizi di pattuglia, Manifestazioni, Particolari emergenze (Viabilità in termini continuativi, TSO, ect.);
 - b. Quartieri, Servizi di rappresentanza;
 - c. Annonaria, Infortunistica;
 - d. Cantieri, Ambientale;
 - e. Tributi, Edilizia, Giudiziaria.
4. Le restanti attività, se effettuate con prestazioni rese internamente, non concorrono al riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo.
5. L'indennità di cui al presente titolo:
 - a) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1 lett. b) del CCNL 6/7/1995 e successive modifiche ed integrazioni;
 - c) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro).
6. L'indennità di servizio esterno è stabilita nella misura di Euro 1,0 per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno.
7. Le parti prendono atto del fatto che in questo momento non ci sono risorse sufficienti per l'attribuzione di tale indennità.

ART. 12
Indennità di funzione polizia locale
Art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018



1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità è attribuita nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi ed è determinata sulla base:
- a) Funzioni vicarie del responsabile apicale della struttura;
 - b) Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
 - c) Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
 - d) Autonomia operativa con gestione di risorse finanziarie di elevato importo, mezzi, attrezzature e dotazioni.

Per l'anno 2021 a tale personale sarà attribuita l'indennità di € 300,00.

In ogni caso l'incarico deve essere attribuito dal Responsabile del Servizio con atto formale.

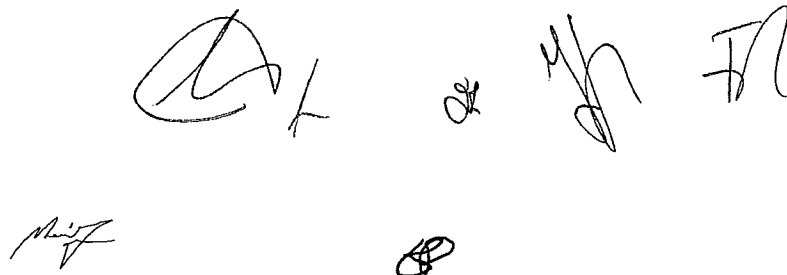
ART. 13
Proventi violazione al Codice della Strada
(art. 56-quater, CCNL 21/05/2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della Strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 (ex-art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999) nella misura di € 10.000,00

ART. 14
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione - Regime fiscale

La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo sarà soggetta ai controlli ed all'autorizzazione previsti dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018.

In sede di approvazione del contratto decentrato per l'anno 2021 le parti prendono atto di quanto stabilito nel verbale n. 2 del 11.11.2021: l'Amministrazione si impegna a non attribuire la responsabilità e relativa posizione organizzativa al personale che arriverà in sostituzione della dipendente di Cat. D in uscita al fine di far confluire le risorse risparmiate all'interno del fondo dell'anno 2022. La delegazione sindacale ha chiesto che tale impegno sia inserito come impegno nel contratto decentrato 2021 da sottoscrivere entro la fine dell'anno.

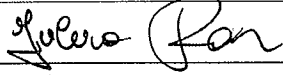
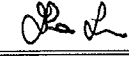


Letto, confermato e sottoscritto.

Centallo, li _____

Per la l

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

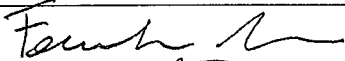
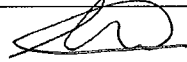
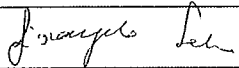

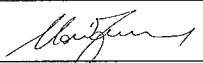
Nominativo	Qualifica	Firma
Rossi dott.ssa Fulvia	Segretario Comunale – Presidente della Delegazione	
Lerda dott.ssa Elisa	Responsabile del servizio di Ragioneria Componente	

Per la

DELEGAZIONE di PARTE SINDACALE

La RSU

I rappresentanti Sindacali

Nominativo	Qualifica	Firma
Fornasero Marco	Componente della Rappresentanza Sindacale Unitaria	
Gatto Marco	“	
Saba Giovannangela	“	
Palermo Gaspare - CGIL FP	Rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali firmatarie del CCNL	
Nanè Ivan - CISL FP	“	

Fondo 2021 - Ipotesi destinazione

Allegato B

Istituti contrattuali	Stabili	Variabili			
Indennità di comparto art. 33, CCNL 2004	11.141,05	0,00			
Progressione economica orizzontale STORICHE	40.298,77	0,00			
Progressione economica orizzontale 2020 (Cat. B e cat. D area tecnica)	552,00	0,00			
Indennità condizioni di lavoro (rischio e maneggio valori)	0,00	1.150,00			
Indennità servizio esterno personale della polizia locale - art. 56 quater	0,00	0,00			
Indennità di funzione polizia locale - art- 56 sexies	0,00	300,00			
Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1	0,00	300,00			
Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 2	0,00	900,00			
Incentivi per funzioni tecniche	0,00	43.400,00			
Incentivo ISTAT (D.P.C.M. 1 agosto 2000)	0,00	0,00			
Incentivo recupero evasione tributaria D. Lgs. 446/1997	0,00	0,00			
Progetti SGATE + assistenza matrimoni	0,00	700,00			
ANPR	0,00	2.000,00			
Progetti art. 67 comma 5 lett. b del CCNL 21/05/2018 (ex-art. 15 comma 5 del CCN 01/04/1999)	0,00	11.000,00			
Produttività individuale	0,00	4.692,85			
Totale	51.992,15	64.442,85			

Handwritten signatures and initials are present on the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a large signature on the right.