

COMUNE DI SAN PIETRO IN GUARANO

Provincia di Cosenza

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019

L'anno 2019 il mese di dicembre il giorno undici, alle ore 12,00, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica 2019 e normativa anno 2019/2021

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente:	Avv. Pietro Manna
Componente:	Dott.ssa Elena Lorenzet
Componente:	Arch. Alfonso Quintieri
Componente:	Dott.
Componente:	Sig.

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Stefano Principe – Claudio Rota – Gianpaolo Cairo

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP:
UIL F.P.L.
C.G.I.L.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 21/05/2018;

VISTO l'allegato _____ denominato "Calcolo del fondo risorse decentrate – anno 2019" debitamente certificato per come previsto dalla normativa contrattuale e di legge vigente;

SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 la seguente **ipotesi di C.C.D.I.**



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente a tempo determinato e indeterminato di tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016 specificatamente quello relativo alle Funzioni Locali. Il presente contratto si applica, altresì e ove presenti, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e comunicazione istituzionale degli Enti. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo risorse decentrate di cui all'art 67 e con le modalità di utilizzo di cui all'art.68 del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art.2

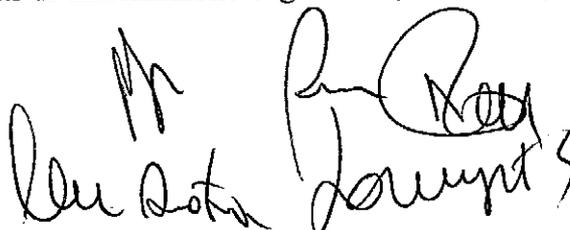
Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
4. a)partecipazione
5. b)contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
6. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - **informazione**



Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. Eccezionalmente l'autorizzazione può essere disposta il giorno dopo la effettuazione in caso di urgenze estreme.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU con rendicontazione sull'utilizzo.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
4. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
5. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore del fondo delle risorse decentrate.

Art. 7

Banca delle ore

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 36 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, sia come permessi per motivi personali non eccedenti le tre ore giornaliere o per recupero ritardi comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. L'utilizzo delle ore così come definito al precedente comma deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

Art. 8

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.
3. Il comitato è particolarmente impegnato, altresì, ad adottare le misure necessarie onde perseguire le finalità di cui alla dichiarazione congiunta n.3 del CCNL 21 maggio 2018.

TITOLO II
FONDO RISORSE DECENTRATE
COSTITUZIONE E UTILIZZO (artt.67 e 68 CCNL 21 maggio 2018)



21. Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi istat, ecc. (art. 43, L. 449/1997, art.67 c.3 lett. C)ccnl2016-18).
22. Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art.67 c.3 lett. b) ccnl 2016-18, art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011).
23. Integrazione percentuale della parte variabile (art.67 c. 3 lett. J)ccnl 2016-18, art. 23, commi 4 e 6, dlgs75/2017).
24. Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016, art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18).
25. Integrazione parte variabile ex art.23 commi 4 e 6 del dlgs75/2016 (integrazione sperimentale per città metropolitane e regioni).

Art.10

Progressioni economiche orizzontali

Le progressioni economiche all'interno della categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Per individuare gli idonei alla progressione orizzontale relativi ai singoli step economici della categoria di appartenenza, nei limiti delle percentuali che saranno concordate negli accordi decentrati definiti annualmente, saranno utilizzate le schede allegate al presente contratto decentrato.
2. 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 ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico e salvo diversa indicazione delle parti.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo biennio.
5. Le progressioni economiche sono attribuite secondo regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 21.11.2018

Art. 11

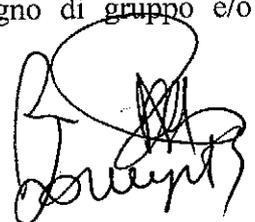
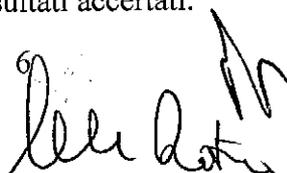
Utilizzo Fondo risorse decentrate

Fondo per la performance complessiva dell'Ente:

a. Premi correlati alla performance individuale o collettiva .

1. Le risorse legate alla incentivazione della produttività, per l'anno 2019 ammontano a € 24.936,98 vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente Tabella C parte integrante del presente CCDI, al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale positiva.

2. Per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed 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.



Le economie derivanti dalla valutazione individuale saranno ridistribuite ai lavoratori che hanno avuto valutazione individuale di 90/100.

c. indennità condizioni lavoro art.70-bis € 5.885,50

1. L'Ente corrisponderà una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 1. disagiate;
 2. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 3. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **da €1,00 a € 10,00 (per gli esterni) al giorno.**
3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
A tal fine sarà individuata l'attività prevalente del lavoratore che comporterà l'erogazione di € 1,50 ex disagio , ex rischio € 2,00, maneggio valori € 3,00 giornaliera.

d. Indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24 comma 1 del CCNL del 14/09/2000 complessivi € 0,00.

Sono individuati per la turnazione i seguenti servizi Vigili urbani.

Sono individuati per la reperibilità i seguenti servizi: Anagrafe - serv. Cimiteriali pronto-intervento.

I compensi derivanti saranno determinati sulla base degli importi previsti dalle normative contrattuali vigenti rispettivamente artt.23 e 24 del CCNL 21 maggio 2018.

e. Compensi per le specifiche responsabilità art. 70-quinquies € 12.150,00 (da suddividere per i settori).

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a €3.000 annui lordi, sempre qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti;
2. Una indennità di importo non superiore a € 350,00 lordi annui, sempre qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:
 - a. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b. i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Qualora sono attribuibili indennità previste sia dal comma 1 e comma 2, sarà erogata quella di maggior importo.

L'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è erogata con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number '8' above it and another signature that appears to be 'Bucchi'.

favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € 8.000,00, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Si ribadisce il concetto che tali risorse sono da considerare aggiuntive al fondo complessivo del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art.10 del presente CCDI.

h. Compensi ai messi notificatori euro 0,00

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

i. Progressione economica orizzontale € 1.586,67

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. A tal uopo si utilizzeranno le schede di valutazione allegate al presente contratto.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. 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 ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale

TABELLA C

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA RIPARTIZIONE DELL'ATTRIBUZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE DEL COMPENSO INCENTIVANTE

Dipendente:

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	Totale			Totale		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", di cui al punto 1 lett. e, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

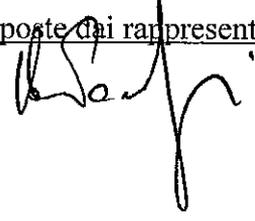
Presidente:
Componente:
Componente:
Componente:
Componente:

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP:
UIL F.P.L.



COMUNE DI

**STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO
2019**

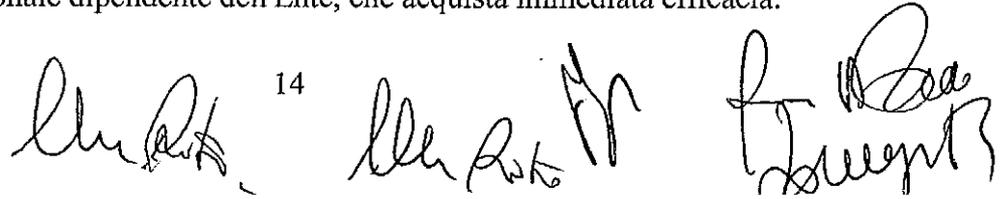
L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **UNDICI** del mese di **dicembre** alle ore _____ nella
sede del Comune di _____
si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta :

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: **AVV. PIETRO MANNA**
Componente: **DOT. SSA ELENA LORENZET**
Componente: **AREN. ALFONSO QUINTERA**
Componente:
Componente:

La delegazione trattante regolarmente costituita, conviene quanto appresso:

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con nota
n. 25 del 10/12/2018, vista la delibera di _____ n. _____ del _____,
esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno **2020**,
relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.

 14