

COMUNE di LOCANA



**CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI  
LOCANA  
2019-2021  
Anno 2019**

# COMUNE DI LOCANA

(Città Metropolitana di Torino)

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventisei del mese di novembre presso

la sala Consiliare del Comune di Locana si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

I. Presidente - Segretario Comunale	Il Segretario Comunale Magliaro Daniela Tiziana

- Delegazione di parte sindacale:

RSU - Giacobina Claudio	Giacobina Claudio

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Mecca Vittorio - CGIL	Angelo Alice 30 DIC 2019
Alice Angelo - CGIL	

## **Disposizioni Preliminari**

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009. Gli accordi decentrati, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018 convocate e presenti. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti, le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate

b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL

c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL

d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (articolo 65 D. Lgs 165/01 modificato dal D. Lgs 150/09 sulla ripartizione delle materie tra contratto e legge e articolo 40 commi 1 e 3-bis D. Lgs n.165/01 novellato dall'articolo 54 D. Lgs. n.150/09 - **diretta applicazione**) e non possono avere contenuti difformi da disposizioni normative (articolo 3 bis D. Lgs.165/01 introdotto da D. Lgs. 150/09);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste in materia di trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'articolo 2, comma 3, D. Lgs.165/01 come modificato dal D. Lgs. 150/09.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata volta alla definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo;

2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria con indicazione delle coperture, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (articolo 40-bis D. Lgs 165/01 come novellato dall'articolo 55 D. Lgs. 150/09); trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (articolo 40-bis D. Lgs 165/2001 novellato dall'articolo 55 D. Lgs. 150/2009).

## **Articolo 1 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, salva espressa clausola di esclusione prevista per alcuni istituti.

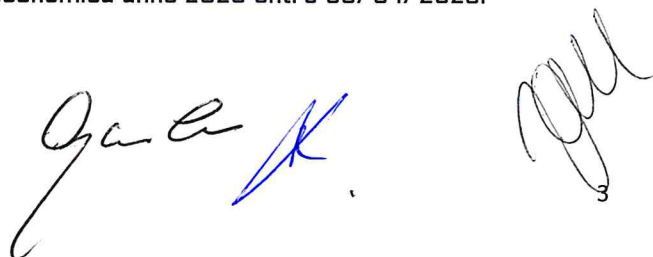
2. Il presente CCDI è valido per tutta la vigenza del CCNL, si applica con effetto immediato e decorre dal 1° gennaio 2019; salvo che per istituti per i quali sia prevista espressamente una diversa decorrenza.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

4. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati soltanto per le parti espressamente oggetto di contrattazione;

5. Copia del CCDI verrà distribuita a ciascun dipendente oltre che soggetta agli obblighi di pubblicazione obbligatori.

6. Le parti si impegnano ad avviare la contrattazione per la parte economica anno 2020 entro 30/04/2020.



## Articolo 2 - Interpretazione Autentica

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

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

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (articolo 3 comma 5 CCNL 21.5.2018).

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

## Articolo 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'articolo 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi	Funzioni essenziali	Contingente personale
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Sig.ra Gianotti Gilberta se assente Sig.ra Claudia Noascone
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Sig.ra Gianotti Gilberta, se assente Claudia Noascone
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	Geom. Nadia Vallino - Sig. Claudio Giacobina
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	Geom. Nadia Vallino - Sig. Claudio Giacobina

2. Le procedure d'attivazione sono regolate di seguito, con rinvio alla L. 146/90 per quanto non espressamente disciplinato:

- i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale;
- Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale.

## Articolo 4 - Diritti e libertà sindacali

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

- i permessi sindacali retribuiti dei PO sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

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

c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro PD sindacali, in applicazione dell'articolo 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

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

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

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

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

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

e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario durante il proprio orario di lavoro, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non ha rilevanza per l'Ente.

### **Articolo 5 - Diritti e agibilità sindacali**

1. L'Ente è tenuto all'applicazione della L.300/70 per quanto inerente diritti e agibilità sindacali nonché le norme contrattuali ancora in vigore.

2. Il Diritto a disporre di uno spazio dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, è esteso alla R.S.U.

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

4. Per le agibilità operative delle OOSS firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può organizzare una bacheca informatica.

### **Articolo 6 - Partecipazione dei lavoratori**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.

2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:

INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE NEL LAVORO - AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO - PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ -

QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI - TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DIVERSAMENTE ABILE.

3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

## Articolo 7 - Orario di lavoro

1. Presso l'Ente sono in vigore per i dipendenti a tempo pieno non titolari di PO le seguenti tipologie di orario:

Tipologia di orario	Dipendenti interessati
5 giorni/settimana -Ingresso ore 9,00 con flessibilità (anticipo o posticipo) di un'ora Turnazione al sabato di una unità lavorativa per garantire presidio uffici	Area Amministrativo Finanziaria
5 giorni/settimana -Ingresso ore 9,00 con flessibilità (anticipo o posticipo) di un'ora	Area Tecnica
6 giorni settimana -Ingresso ore 6,30 con flessibilità (anticipo o posticipo) di ½ ora	Area Manutenzioni (C.Giacobina, B.Gaspardino, L.Contratto)
5 giorni/settimana -Ingresso ore 9,00 Turnazione sabato/domenica/festivi per garantire presidio sportello turistico	Addetti Biblioteca e Turismo
6 giorni settimana -Ingresso ore 6,30 con flessibilità (anticipo o posticipo) ½ ora	Messo Comunale
5 giorni settimana, orari organizzati dall'Unione	Agente Polizia Locale

2. Orari differenti possono essere disposti, per temporanee e motivate esigenze di servizio (missioni, corsi di formazione, eventi particolari), dai Responsabili titolari di PO, in accordo con i dipendenti interessati, ferma restando l'applicazione dei principi regolanti la materia del lavoro straordinario e svolto in giornate festive o orari serali.

## Articolo 8 - Piano Ferie

1. I dipendenti sono tenuti a redigere il calendario dei periodi di ferie superiori a un giorno di cui intendono usufruire entro il 31/12 di ogni anno, con riferimento al primo semestre dell'anno successivo (Piano ferie I semestre), ed entro il 30/06, con riferimento al secondo semestre dell'anno in corso (Piano ferie II semestre).

2. Le variazioni motivate al Piano sono concordate con il Responsabile di riferimento e, in caso di assenza di quest'ultimo, comunicate, anche a mezzo telefono o email, direttamente al Sindaco o al Vicesindaco.

## Articolo 9 - Lavoro Straordinario

1. E' confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2018 pari ad € 4.406,00.

2. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 21.5.2018.

3. Le risorse di cui al comma precedente (articoli 14 CCNL99, 38-39 CCNLO0 e 40 CCNLO4) possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per rimpinguare il fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 21.5.2018.

4. Si conferma che, come previsto in tutte le precedenti annualità, lo straordinario di cui al comma 2 è riservato in via esclusiva al personale assegnato al Servizio Manutenzioni, all'Agente di Polizia locale, posto alle dipendenze funzionali del Comandante dell'Unione, e al Messo comunale; lo straordinario di cui al comma 2 è autorizzato sulla base di calendari/atti organizzativi dei servizi e liquidato contestualmente alla retribuzione mensile, senza necessità di ulteriori determinazioni, ovvero in forma cumulativa, previa adozione di determinazione di ricognizione.

5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'articolo 5 del D. lgs 66/03 e ssmmi.

## Articolo 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo del personale (FRD)

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL.

2. Le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della valutazione in base al merito e del principio di corrispettività che impedisce l'erogazione di trattamenti economici accessori non corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese (articolo 7 D. Lgs. 165/01 mod. dall'articolo 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/09).

3. Nel triennio 2019-21 il FRD potrà essere incrementato:

-in attuazione dell'articolo 67 comma 3 e 4 CCNL 21/05/2018 con importi variabili di anno in anno con le risorse di cui alle lettere a), b), c), d), e), g) h), i), j) k) del comma 3

-in attuazione dell'articolo 67 comma 5 CCNL 21/05/2018 ove si legge che *Gli enti possono destinare apposite risorse:*  
*a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'articolo 56-quater, comma 1, lett. c).*

4. Per l'anno 2019 sono destinati alle politiche di sviluppo ed alla produttività € 8.305,83.

#### Articolo 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale a tempo indeterminato che svolge: a) attività disagiate dal punto di vista dell'articolazione dell'orario b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'Ente riconosce come attività disagiate dal punto di vista dell'articolazione dell'orario ai sensi dell'articolo 70 bis lett. a) CCNL 21.5.2018 le attività svolte dai dipendenti per garantire l'apertura dello sportello turistico e degli uffici amministrativi e finanziari (turnazione per giornate specifiche diverse dai cinque giorni), stabilendo che l'importo dell'indennità di disagio orario spetta per tutte le giornate di effettivo lavoro nella misura di 1,60 euro al giorno.

3. L'Ente riconosce come attività esposte al rischio e pertanto dannose per la salute ai sensi dell'articolo 70 bis lett. b) CCNL 21.5.2018 le attività svolte dai dipendenti addetti ai cantieri (Servizi manutentivi), stabilendo che l'importo dell'indennità di rischio spetta per tutte le giornate di effettivo lavoro nella misura di 2,00 euro al giorno.

#### Articolo 12 - Specifiche Responsabilità articolo 70 quinquies CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'articolo 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

DIREZIONE, OVVERO COORDINAMENTO DI UN UFFICIO, E DEI CORRELATI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI DI ELEVATA COMPLESSITÀ IN PIENA AUTONOMIA GESTIONALE E ORGANIZZATIVA; COORDINAMENTO DI FUNZIONI E SERVIZI IN CAPO AL SETTORE IN CASO DI ASSENZA O IMPEDIMENTO DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA SUPERIORE AI 2 MESI; DIREZIONE E COORDINAMENTO DI UNITÀ OPERATIVE SEMPLICI O COMPLESSE, DI SQUADRE DI OPERAI O DI GRUPPI DI LAVORO, APPPOSITAMENTE INDIVIDUATI, DI PARI O INFERIORE CATEGORIA; SVOLGIMENTO DI FUNZIONI PER CUI È PREVISTA OBBLIGATORIAMENTE L'ISCRIZIONE AD UN ALBO PROFESSIONALE.

2. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'articolo 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

UFFICIALE DI STATO CIVILE, ANAGRAFE E UFFICIALE ELETTORALE, RESPONSABILE DEI TRIBUTI, ADDETTI AGLI UFFICI PER LE RELAZIONI CON IL PUBBLICO, ARCHIVISTI INFORMATICI, AI FORMATORI PROFESSIONALI, MESSI NOTIFICATORI, PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE.

3. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità descritte è stabilito in base alla complessità in un importo compreso tra € 300,00 e 3.000,00; l'attribuzione delle indennità può avvenire soltanto in riferimento a dipendenti a tempo pieno e indeterminato.

4. Per l'anno 2019, nell'ambito dei criteri di cui ai commi 1-2, sono assegnate 9 figure di specifiche responsabilità, con compensi definiti in via sperimentale e rivedibili già nel 2020, a dipendenti già di fatto preposti a tali uffici:

Ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale	€ 2.800,00	G. Gianotti
Ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale (funzioni vicarie)	€ 1.000,00	C. Noascone
Resp. Impegni Spesa/Mandati e IUC (formazione propedeutica, dopo nomina firma)	€ 3000,00	M. Bertoldo
Economo (firma)	€ 1.500,00	AM. Moletta
Direzione squadra operai e addetto Protezione civile	€ 2.500,00	C. Giacobina
Capo squadra servizi cimiteriali e addetto Protezione civile	€ 1.500,00	B. Gaspardino
Polizia Locale (referente comunale per servizi in Unione e SUAP)	€ 2.000,00	P. Tomasi
Messo comunale	€ 300,00	P. Gallo Lassere
Addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico (sportello turistico)	€ 300,00	E. Gianinetto

*Gio e* *AK* *7/10/19*

### **Articolo 13 - Polizia Locale**

1. Il servizio di Polizia Locale è gestito tramite l'istituto del comando sperimentale in forma associata con l'Unione Montana Gran Paradiso.
2. Ai sensi dell'articolo 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete un'indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni, ivi compresa la guida dello scuolabus, con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno.
3. L'importo dell'indennità giornaliera di effettivo servizio esterno è fissato in € 1,60.

### **Articolo 14 - Incentivi funzioni tecniche e fiscali**

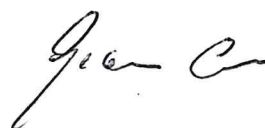
1. Nelle more dell'adozione di specifico regolamento in attuazione del d.lgs. 50/2016, tenuto conto dell'evoluzione della giurisprudenza contabile e del recente D.L. 32/19 conv. con L. n. 55/19, saranno erogati incentivi per funzioni tecniche (progettazione, RUP, DL) espletate in riferimento ai soli appalti di lavori affidati con procedure comparative a dipendenti non titolari di posizione organizzativa.
2. L'erogazione dell'incentivo è subordinata ad espresse previsioni contenute nel quadro economico dei progetti approvati con deliberazioni dell'organo esecutivo che devono altresì contenere l'espressa individuazione del dipendente cui vengono affidate le funzioni di RUP e/o DL, ovvero la progettazione.
3. L'importo massimo attribuibile per funzioni di RUP e/o DL, progettazione alle condizioni di cui al comma 1 è pari al 2% dell'importo dei lavori posti a base di gara per un importo massimo nell'anno 2019 è pari ad € 2000,00.
4. In attuazione dell'articolo 1 comma 1091 L. 145/2018 l'Ente, previa adozione di apposito Regolamento, può prevedere che una quota massima del 5% del maggior gettito IMU e TARI accertato e riscosso sia destinato al trattamento accessorio del personale dipendente (comprensivo degli oneri riflessi e dell'IRAP); i dipendenti non potranno comunque ricevere a titolo di incentivo una somma superiore al 15% del proprio trattamento tabellare lordo annuo.
5. Per l'individuazione dei beneficiari dell'incentivo e della quota di partecipazione di ciascuno si rinvia all'accordo sindacale successivo all'entrata in vigore del Regolamento e antecedente alla chiusura dell'esercizio 2019.
6. Le somme destinate agli incentivi di cui ai commi 1 e 5 non rilevano ai fini del limite complessivo del salario accessorio previsto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

### **Articolo 15 - Reperibilità**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.5.2018 articolo 24 per l'anno 2018 si conferma l'importo massimo di euro 3.200,00 da destinare alla reperibilità dei dipendenti preposti ad attività di manutenzione, secondo i calendari predisposti dal Responsabile del Servizio Tecnico.

### **Articolo 16 - Valutazione della performance**

1. Si conferma per l'anno 2019 il sistema di valutazione in vigore tenuto conto che alla data attuale sono stati già assegnati gli obiettivi individuati dalla Giunta Comunale al personale dipendente e titolari di PO.
2. La performance collettiva, di cui all'articolo 8 del D.lgs 150/09, è correlata, in sede di assegnazione obiettivi, al conseguimento di specifici risultati ad un gruppo o a una struttura; la percentuale di coinvolgimento dei dipendenti, stabilita nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definisce la quota spettante al singolo dipendente all'interno della produttività di gruppo, tenuto anche conto della scala parametrica allegata che distingue i dipendenti in base alla categoria di appartenenza (allegato A); la quota spettante in concreto al singolo verrà erogata in proporzione alla valutazione conseguita sulla performance individuale.
4. La performance individuale, di cui all'articolo 9 del D.lgs 150/09, momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte del competente PO, avviene utilizzando la scheda individuale già approvata negli anni precedenti.
5. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.









un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

6. Tutti i dipendenti dell'Ente, escluso il personale con contratto di lavoro a tempo determinato o flessibile, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance in base alla quota assegnata in sede di approvazione degli obiettivi, tenuto conto della scala parametrica, ed alla valutazione individuale ottenuta.

7. Il personale a tempo indeterminato e parziale ha diritto all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance in base alla quota assegnata in sede di approvazione degli obiettivi, tenuto conto della scala parametrica (allegato A), ed alla valutazione individuale ottenuta, riproporzionata in base alla percentuale di part time svolta.

8. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo il rispetto di disposizioni inderogabili di legge per fattispecie particolari.

9. Non ha diritto alla partecipazione al premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

### **Articolo 17 - Responsabilità di Servizio**

1. Si confermano per l'anno 2019 le PD già individuate, precisando che delle due posizioni previste in Dotazione organica (Responsabilità Area Amministrativa e Finanziaria e Tecnico Manutentiva) è ad oggi assegnata soltanto la Responsabilità di Area Tecnica, causa cessazione intervenuta nel 2016 per collocamento a riposo.

2. Alla luce dell'attribuzione all'Area tecnica della responsabilità per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e la gestione veicoli e tenuto conto dell'aumento da 12.000 a 16.000 dell'importo massimo per la retribuzione delle PD previsto dal CCNL 21.5.2018, è stato approvato l'aggiornamento del valore della PD del Responsabile del Servizio Tecnico in € 12000,00.

3. Si confermano i criteri di valutazione e determinazione della retribuzione di risultato da corrispondere nell'importo massimo del 25% dell'indennità di posizione assegnata.

### **Articolo 18 - La valutazione ai fini della Progressione Economica**

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita 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 nell'ambito degli stanziamenti massimi annualmente autorizzati dall'Ente e del numero di unità di personale selezionabili all'anno in base al programma pluriennale di cui all'articolo 19.

2. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, anche se collocato in comando o distacco presso altri enti, che nell'ultimo triennio non abbia riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto e non abbia riportato valutazioni della performance inferiori al 70%.

3. Il personale appartenente alla categoria giuridica per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato nella valutazione della performance nell'ultimo triennio; in caso di progressioni aperte a più categorie si predisporrà una graduatoria per ciascuna categoria.

4. La collocazione in graduatoria di ciascun candidato verrà stabilita in base al punteggio riportato nella valutazione della performance. A parità di punteggio verrà tenuto conto dei seguenti criteri: a) Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione b) in subordine, anzianità di servizio complessiva, tenuto conto anche di eventuali periodi di lavoro flessibile c) in ulteriore subordine, estrazione a sorte alla presenza delle RSU.

5. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui ai commi precedenti verrà indetta una nuova selezione aperta a tutti coloro in possesso dei requisiti minimi previsti dalla legge per l'accesso alle progressioni orizzontali.

### **Articolo 19 - Programma Progressioni Economiche Orizzontali 2019-2021**

1. Per il triennio 2019-2021 è approvato il seguente programma di progressioni economiche, condizionato alla disponibilità delle risorse economiche stanziare annualmente con tale finalità:



anno	n. PEO	Decorrenza	Categorie interessate
2019	max 4	1.06.2019	Personale Cat. D/C/B3/B
2020	max 4	1.06.2020	Personale Cat D/C/B3/B
2021	max 4	1.06.2021	Personale Cat D/C/B3/B

2. Per l'anno 2019 sono autorizzate progressioni con decorrenza 1.06.2019 per un importo massimo di € 2.250,00.

### **Articolo 20 -Servizio sostitutivo della mensa**

1. L'Ente, in continuità con le modalità organizzative già in vigore negli anni precedenti, organizza presso la Sala Consiliare il servizio sostitutivo della mensa, erogato avvalendosi dei seguenti esercizi pubblici presenti sul territorio comunale individuati con D.G.C. n.15/2013 che hanno tuttora confermato la disponibilità: Laboroi Secondino - Ronchietto Luca -Negro Rocassin Cinzia.

2. Per l'erogazione di un pasto, anche in modalità da asporto, composto di piatto unico ovvero primo +contorno ovvero secondo+contorno con acqua minerale o soluzioni equipollenti (pizza, focaccia, panini etc.) l'Ente si impegna a corrispondere agli esercizi convenzionati la somma di € 6,60 IVA compresa a presentazione dei buoni-contrassegni. E' a carico del dipendente la consumazione di prodotti aggiuntivi per somme eccedenti quella indicata.

3. La fruizione del servizio sostitutivo della mensa è regolata dall'articolo 46 del CCNLOO e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 04-05; in particolare hanno diritto al servizio sostitutivo della mensa i dipendenti soggetti a registrazione della presenza in servizio (cartolina) con contratto a tempo indeterminato o flessibile, per ogni giornata di lavoro effettivo comprensiva di almeno 6 ore di lavoro, sia a titolo di prestazione ordinaria che straordinaria, con una pausa di minimo 30 minuti.

### **Articolo 21- Criteri relativi alla Formazione**

1. La formazione, ancorché articolata e scaglionata in momenti diversi per materie e gruppi di dipendenti dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente in base ad una programmazione finalizzata a:

-fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità

-favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

2. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una attività che afferisce ai Responsabili di Servizio, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

### **Articolo 22- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 recante *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in base alle indicazioni del Responsabile di Area Tecnica, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e RSU, vanno individuate le soluzioni di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro e la messa a norma di apparecchiature e impianti.

4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

### **Articolo 23 - Tutela della Privacy**

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza in osservanza ai principi fissati dal regolamento UE 679/16 e D.lgs. 51/2018.

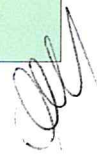


<b>Comune di Locana</b>	
<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>2019</b>
<b>V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)</b>	57.272,64
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)</b>	41.152,81
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C)</b>	16.119,83

<b>UTILIZZO FONDO PARTE STABILE</b>		
	<b>PREVENTIVO</b>	<b>CONSUNTIVO</b>
<b>Progressioni economiche STORICHE</b>	17.354,88	
<b>Indennità di comparto</b> art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	6.025,54	
<b>Progressioni economiche</b> specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.250,00	
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>25.630,42</b>	
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>15.522,39</b>	
<b>Totale utilizzo progressioni</b>	19.604,88	

<b>UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)</b>		
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)</b>	<b>0,00</b>	

<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>		
Indennità <b>condizioni di lavoro</b> Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	4.126,39	
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	360,00	
Indennità di <b>Reperibilità</b> art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	3.200,00	
Indennità <b>Specifiche Responsabilità</b> art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	14.900,00	
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - <b>Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto</b> dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale contrattate nel CCDI dell'anno	750,00	
Premi collegati alla <b>performance individuale</b> - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	8.305,83	
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>31.642,22</b>	

<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)</b>	<b>57.272,64</b>	
--	------------------	--

<b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>0,00</b>	
---	-------------	--

<b>VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018</b> La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.	<b>OK</b>
---	-----------

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.

La colonna Consuntivo è lasciata alla compilazione degli Enti, senza alcun automatismo e somme automatiche o pre-impostate. Ogni Ente se vorrà verificare i totali parziali e generali dovrà provvedere in via autonoma impostandosi in proprio le formule nelle celle dei totali.



SISTEMA PARAMETRALE				
posizione economica	num. dipend.	scala param	fondo per pos economiche	fondo individuale
a1	0	100	0	0
<b>totali</b>				
b1		106	0	0
b3		112	0	0
<b>totali</b>				
c1		118	0	0
<b>totali</b>				
d1		130	0	0
d3		150	0	0
<b>totali</b>				
<b>TOT. GENERALE</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FONDO</b>				<b>media</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*