

COMUNE DI BELLINO

Provincia di Cuneo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019/2021

PARTE ECONOMICA 2019

ACCORDO DEFINITIVO

A seguito di parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti e pervenuto in data 10.11.2020 Prot. 0002202, sull'ipotesi del C.C.D.I., ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed a seguito della deliberazione n. 58 del 16.11.2020 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente.

L'anno duemilaventi il giorno 17 del mese di novembre alle ore 18.30, nella sede municipale, si sono riuniti:

la delegazione di parte pubblica rappresentata, in forma monocratica, dal Segretario Comunale dott.ssa MANFREDI Mariagrazia, nelle funzioni di responsabile servizio personale unitamente al Sig. Sindaco MUNARI Mario, datore di lavoro

E

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU: BRUN Laura

per la segreteria territoriale F.P. C.I.S.L.: NANE' Ivan

per la segreteria territoriale F.P. C.G.I.L.: //

per la segreteria territoriale F.P. U.I.L.: //

Le restanti sigle Sindacali non sono presenti.

DATO ATTO CHE

- in data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL per il triennio 2016-2018;
- con DGC n. 76 del 18.12.2019 si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale di questo Ente relativamente all'anno 2019
- con Parere n. 4344 del 2019 l'ARAN ha fornito chiarimenti in materia di stipula di Accordi integrativi riconoscendo agli Enti locali la possibilità di procedere alla conclusione dei suddetti Accordi, sia di natura giuridica che di natura economica, in fasi e modalità separate: i primi con valenza triennale ed i secondi con valenza annuale;
- con lo stesso Parere è stata confermata l'ultrattività dei Contratti integrativi scaduti in virtù del Principio di proroga automatica dei contratti limitatamente agli istituti previsti e disciplinati direttamente dal Contratto Nazionale vigente;

Le parti, come sopra identificate, sottoscrivono l'allegato Accordo definitivo relativo all'anno 2019 concernente sia la parte giuridica - triennio 2019/2020 che quella economica relativa al 2019 sulla destinazione e finalità delle risorse decentrate e della produttività, giusta preintesa siglata il 18.12.2019.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019/2021

TITOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - OGGETTO AMBITO DI APPLICAZIONE - DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente (non dirigente) del Comune di Bellino e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

3. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

5. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

6. La sua durata è triennale salvo:

- a - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- b - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- c - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

7. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

8. Le parti si riuniranno nuovamente per gli esercizi 2020 e 2021 per negoziare i criteri di ripartizione delle risorse dell'apposito fondo accertate definitivamente nei rispettivi anni e per verificare i tempi e le modalità della avvenuta attuazione del presente contratto nell'esercizio precedente.

9. Le parti annualmente si riservano altresì di ulteriormente verificare, contrattare e rivedere il presente accordo sulle basi di eventuali indicazioni ed innovazioni derivanti dalla entrata in vigore di nuove norme previste dal CCNL di categoria e di attuazione del D. Lgs. 75/2017 nel rispetto dei cui vincoli (in particolare art. 23 comma 2) è stato redatto.

10. Con il presente contratto sono interamente rispettate le limitazioni finanziarie imposte dallo art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2015.



ART. 2 - CODICE DISCIPLINARE E CODICE DI COMPORTAMENTO

1. Le parti prendono atto dell'entrata in vigore del nuovo codice disciplinare prevista dall'art. 3 del CCNL 2006/2009 in data 11.04.2008 e da ultimo aggiornato, ai sensi del D. Lgs. 75/2015, dagli artt. 57/63 del CCNL 21.05.2018, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella apposita sezione del portale "Amministrazione Trasparente" nei termini stabiliti.
2. Le parti prendono altresì atto dell'avvenuta adozione del nuovo codice aggiornato di comportamento ex. art. 54 D. Lgs. 165/2001 e DPR 62/2013, approvato con deliberazione di G.C. n. 100 del 23.12.2013 e pubblicato sul sito web comunale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

TITOLO 2 - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 3 - ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato in cinque o sei giorni settimanali in funzione delle esigenze dei servizi da erogarsi.
2. La durata dell'orario di lavoro non può, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs 66/20 superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di 90 minuti. Le attività lavorative obbligatorie per legge non sono interrotte dalla predetta pausa anche se esercitate con orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio e secondo le modalità ed i tempi definiti dall'organo esecutivo dell'ente e concordati con i responsabili di aree organizzative possono essere previste fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro come disciplinato all'articolo seguente.

ART. 4 - FASCE DI FLESSIBILITA' ORARIE

1. Come indicato al precedente art. 3 l'amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, prevede fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale eventualmente interessato dalla turnazione.
2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 (trenta) minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.
3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, CCNL 21 maggio 2018 (dipendenti che vertono in particolari situazioni personali, sociali o familiari), possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.
4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile di riferimento e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

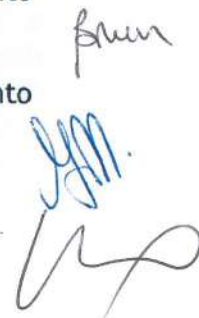
erogati in particolare per quanto concerne la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi essenziali.

ART. 5 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.
2. Il fondo dello straordinario per il triennio 2019/2021 in corso, in base a quanto previsto dal C.C.N.L. ammonta annualmente ad € 879,29, come costituito con atto di determinazione n. 18/2014.
3. Il fondo così previsto viene suddiviso in linea di massima secondo un piano di assegnazione per aree e o settori di riferimento, da calcolarsi anno per anno, tenendo conto della spesa storica e delle eventuali particolarità oggetto di nota.
4. In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato, i dipendenti, su loro richiesta, possono concordare con il proprio responsabile del servizio il recupero dello stesso, fatte salve esigenze di servizio motivate, di norma entro un mese dall'effettuazione.

ART. 6 - FERIE - FESTIVITA' SOPPRESSE - FESTIVITA' SANTO PATRONO - FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti;
3. In funzione delle esigenze degli uffici e tenuto conto del diritto del dipendente, che ne abbia fatto richiesta, il dipendente può fruire di almeno due settimane di ferie in modo consecutivo nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
4. Il piano ferie è predisposto di norma entro il 30 aprile di ogni anno ed entro il 31 maggio successivo il responsabile del personale, sentita l'amministrazione, comunica le proprie determinazioni, in mancanza delle quali, il piano ferie si intende autorizzato.
5. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruita entro il primo semestre dell'anno successivo.
6. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
7. L'Amministrazione cura la regolare fruizione delle ferie al fine di evitare degli accumuli ingiustificati dopo i periodi previsti al comma 5 e 6 del presente articolo compatibilmente con esigenze legate al turn over, carenza risorse etc.
8. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art.28 del C.C.N.L. del 21.05.2018.



ART. 7 - FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 14.09.2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

ART. 8 - PERMESSI RETRIBUITI

1. Art. 31 CCNL 2018

A domanda del dipendente sono concessi permessi per i casi indicati all'art.31, tutti debitamente documentati e precisamente:

- a) Partecipazione a **concorsi od esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della Legge n.76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
- c) 15 giorni consecutivi in occasione del **matrimonio**. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

2. Art. 32 CCNL 2018 (abroga l'art. 19 CCNL 1995 - Permessi retribuiti ad ore)

Alla/Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Tali permessi orari retribuiti:

- a) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora. Oltre la prima ora resta la possibilità di frazionamento a minuti;
- b) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore; Ciò significa che nessun tipo di permesso potrà essere abbinato (ovvero fruito congiuntamente) ad eccezione dei permessi della Legge 104/92 e dei riposi giornalieri allattamento di cui all'art. 39 del D. Lgs. 151/01 (purché non per assenza dell'intera giornata). Il contratto, infatti, prevede una impossibilità assoluta all'abbinamento ma in forza di parere già espresso da Aran su Contratto di altra funzione ma medesima regola, tali ipotesi costituiscono diritti soggettivi non passibili di valutazione organizzativa.

Se la/il dipendente fruito il permesso, rientrato in servizio effettivo, avesse ulteriore necessità di assentarsi dal lavoro, potrà richiedere ulteriore permesso di cui al presente articolo o altro permesso di qualsiasi tipologia.

- c) tali permessi possono essere fruiti cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore (quindi anche con una giornata lunga di 7,30 saranno calcolate 6 ore di permesso).

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle 18 ore di permesso, secondo la rispettiva percentuale di part-time.

Per completezza di informazione si evidenzia che i permessi brevi di cui all'art. 20 del precedente CCNL, ora art. 33 bis (36 ore annue a recupero) restano invariati nelle regole di utilizzo.

3. Art. 35 - Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (nuovo istituto contrattuale)

Alle/ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Il precedente istituto, disciplinato dal D. Lgs. 165/01, art. 55-septies, comma 5-ter, non prevedeva tetti orari in relazione alla fruizione.

I permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.

I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa, tenuto conto dell'orario indicato sulla attestazione di presenza comprensivo del tragitto da e per la sede di lavoro. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene compiuta con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza (ad esempio giornata lunga, verranno imputate 7 ore e 30 minuti di malattia ad ore).

I permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico in merito alla decurtazione nel periodo di comporto. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono ad una intera giornata lavorativa.

Tali permessi orari non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio, ove fruiti ad ore. Solo nel caso in cui il permesso sia fruito su base giornaliera (ad esempio per esame o visita in altra città), il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto a tale decurtazione.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui la/il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornalieri od orario.

L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'Ente dalla/dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto (art. 35 comma 11), la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

La previsione contrattuale fa riferimento a due casi: il fatto che durante la visita medica il dipendente risulti affetto da patologia e quindi non possa riprendere il lavoro, ed alla situazione di chi debba assentarsi dal proprio domicilio durante una malattia. In tutti e due i casi la giornata sarà coperta da malattia e non da permesso ad ore. Resta a carico del dipendente l'onere di avvertire il proprio ufficio personale dell'allontanamento dal domicilio ai fini della reperibilità fiscale.

Inoltre nei casi (art. 35 comma 12) in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e /o delle terapie (ovvero nel caso in cui la

frun
SM
10

terapia o l'esame comportino l'impossibilità di riprendere il lavoro), la relativa assenza verrà analogamente imputata alla malattia e non al permesso ad ore.

Il comma 14 dell'art. 35 prevede che nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, dal medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. Le lavoratrici/lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico.

Si invita a prestare attenzione al fatto che anche tali prestazioni debbano rispettare il limite contrattuale delle 18 ore.

La copertura dell'assenza per terapia a seguito di infortunio sul lavoro non rientra nel computo e nel limite delle 18 ore.

Il contratto definisce che per coprire le assenze per visite e prestazioni, il dipendente può fruire in alternativa ai permessi in discorso anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, del recupero straordinario, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva (Art. 35 comma 15).

4. Art. 36 CCNL 2018 - Assenze per malattia

Sulla malattia sono sostanzialmente confermate le precedenti previsioni normative e contrattuali.

Ai fini della non applicazione della decurtazione economica prevista per i primi dieci giorni di malattia per ogni evento, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla ASL o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero sono equiparate alle assenze per ricovero ospedaliero. Tale applicazione si connette ovviamente anche ai conseguenti periodi di convalescenza.

5. Art. 37 CCNL 2018 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

La contrattazione integrativa di Ente prevedeva che anche i cd. "esiti di terapia salvavita" beneficiassero del medesimo trattamento, in particolare ai fini del non computo nel periodo di comporto. Anche il nuovo contratto riconosce, ora, tale possibilità ma vincola la giustificazione dell'assenza per effetti collaterali della terapia salvavita ad un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

L'attestazione della sussistenza di grave patologia deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende Sanitarie Locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

I giorni di assenza dovuti a ricovero ospedaliero/terapie/effetti collaterali, connessi alla terapia salvavita, sono debitamente certificati dalla struttura medica ospedaliera o convenzionata, o dall'organo medico competente.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono tali benefici, a fronte di domanda da presentare all'Ufficio Personale.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

ART. 9 - MENSA E BUONI PASTO

1. Le parti concordano che l'Ente, stante le ridotte dimensioni ed il numero di dipendenti non può assicurare un servizio di mensa aziendale per l'elevato costo che esso comporterebbe. Di conseguenza le parti valutano l'opportunità di verificare con l'Amministrazione la possibilità di attivare il servizio sostitutivo di mensa attraverso il convenzionamento con gli esercizi pubblici presenti sul territorio che assicurino la loro disponibilità.

In tal caso il servizio sostitutivo della mensa verrà erogato in favore dei dipendenti che effettuano un rientro pomeridiano intervallato da pausa di almeno 30 minuti e non superiore alle 2 ore. L'orario giornaliero complessivo svolto per aver diritto al buono pasto deve essere di almeno 8 ore con almeno 2 ore da espletarsi al pomeriggio.

Il valore nominale del buono pasto viene fissato in € 4,00 in virtù del disposto dell'art. 1 co. 677 della L. 160/2019 (L. di bilancio 2020 che ha ridotto da € 5,29 ad € 4,00 la quota che non concorre alla formazione del reddito di lavoro nell'ipotesi in cui i buoni pasto siano erogati in formato diverso da quello elettronico).

TITOLO 3 - PARTE ECONOMICA 2019

ARTICOLO 10

Risorse decentrate e trattamento accessorio

Il Comune di Bellino con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 18/12/2019 ha proceduto, ai sensi dell'art 67 del nuovo CCNL 2016-2018, alla nuova costituzione del fondo destinato ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane come di seguito specificato. Dello stesso le parti prendono atto.

I fondi denominati risorse decentrate vengono rideterminati distinguendo fra risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che quindi si consolidano in un valore unico che non va annualmente ricontrattato e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Il fondo per l'anno 2019 è stato determinato applicando i criteri dettati dall'art. 67 CCNL 21/05/2018 nel seguente modo:

frun
GM
Sp

Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Risorse ex art.67 c.1 CCNL 21 maggio 2018	Euro 6.717,11	Art.67 c.3 lett.a) CCNL 21/5/18 somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	Euro
Art.67 c.2 lett.A) CCNL 21/5/2018 (n.dipendenti al 31/12/2015 x euro 83,20)	Euro 166,40	Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/2018 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL ¼/99	Euro
Art.67 c.7 CCNL 21/5/2018		Art.67 c.3 lett.e) CCNL 21/5/2018 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 ccnl ¼/99	Euro
		Art.67 c.4 CCNL 21/5/18 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	Euro 621,00
		Art.67 c.3 lett.i), c.5 lett.b) e 6 CCNL 28/5/18 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	Euro
		Art.67 c. 3 lett.C) CCNL 21/5/18	Euro
		Art.68 c.1 CCNL 21/5/2018 Risorse non utilizzate negli anni precedenti	Euro
Totale	Euro 6.883,51	TOTALE	Euro 621,00

Risorse per trattamento accessorio anno 2016

Fondo dipendenti	Euro 7.384,08 + variabili (euro 178,00)
Retribuzioni di posizione e risultato (P.O.)	Euro 6.250,00
Retribuzione di posizione segretario	Euro 1.366,63
TOTALE	Euro 15.178,71

Risorse per trattamento accessorio anno 2019

Fondo dipendenti	Euro 6.883,51 (di cui euro 166,40 non computabili) + variabili (euro 621,00)
Retribuzioni di posizione e risultato (P.O.)	Euro 7.650,00
Retribuzione di posizione segretario	Euro 0,00
TOTALE	Euro 14.988,11



frun

[Handwritten signatures]

ARTICOLO 11
Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2019
RISORSE STABILI

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2019 il fondo, così come costituito al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018, come segue:

RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 67 CCNL 21.05.2018, le risorse stabili, come determinate nella tabella di cui all'art. 10, ammontanti ad € 6.883,51 sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

- A) € 2.752,49 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018;
- B) € 497,52 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018 con le seguenti risultanze;

RISORSE STABILI	€ 6.883,51
UTILIZZO	
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018	€ 2.752,49
Indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.01.2004)	€ 497,52
TOTALE DESTINAZIONI	€ 3.250,01

Tutte le risorse non utilizzate rappresentano un'economia destinata alla produttività dell'anno successivo.

ARTICOLO 12
Progressione economica orizzontale

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, e che, a tal fine, sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

Atteso che le progressioni orizzontali possono avere valida decorrenza economica dal 1 gennaio dell'anno nel quale sono attivate dalla contrattazione decentrata ma a condizione che si concludano nel medesimo anno solare (RGS 2.07.2019 n. 179263) le Parti concordano che non si darà luogo nel 2019 ad alcuna progressione orizzontale mentre vengono ipotizzate nell'anno 2020 le sottoelencate progressioni con decorrenza di fianco indicata, salvo eventuali maggiori disponibilità che consentano una diversa organizzazione:

Anno 2020

1 C5/C6	dal 01.01.2020	
---------	----------------	--

baum


ARTICOLO 13

Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2019

RISORSE STABILI E VARIABILI

Le risorse variabili vengono individuate nella somma di € 621,00.

Le risorse disponibili, derivanti sia da quelle di parte variabile, sia dal residuo di parte consolidata, sono individuate come segue:

€ 3.633,50	Residuo parte stabile
€ 621,00	parte variabile
€ 4.254,50	

ed utilizzate come di seguito:

- a) Art. 68 co. 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018:
premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale.
L'ammontare è determinato nel suo complesso in € 4.254,54.

Destinazione per i progetti finalizzati/obiettivi già approvati.

Il premio sarà corrisposto utilizzando le schede di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale, di cui al sistema di misurazione adottato dall'Ente con DGC n. 26 dell'8.05.2019.

TRATTAZIONE SPECIFICA DEI VARI ISTITUTI CON RIFERIMENTO AL NUOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTO IL 21.05.2018.

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

Tale indennità assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valore. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è *riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alla citate condizioni di lavoro*. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a situazioni pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Il maneggio valori è relativo invece alla gestione diretta di denaro contante, buoni mensa etc. - Al momento tale fattispecie non rileva.

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

Indennità di servizio esterno

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. - Al momento non rileva.

Compensi per specifiche responsabilità

Le parti dispongono che tali compensi potranno essere riconosciuti al personale dipendente appartenente alla categoria B, C e D non titolari di P.O. al quale è stato attribuito, con atto formale, l'esercizio di specifiche responsabilità, in presenza di



funzioni di particolare rilevanza, come previste dall'art 70-quinquies. - Al momento non rileva.

Compensi per l'esercizio di compiti dell'Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale

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

Incentivi progettazione

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

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

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

Le parti concordano che l'Ente, annualmente e sulla base dei lavori in corso, determina la somma per la corresponsione di tale incentivo, che andrà attribuito secondo quanto previsto da un apposito regolamento comunale approvato con DGC n. 25 del 24/04/2017.

ARTICOLO 14 Area delle Posizioni Organizzative

Le parti prendono atto, condividendoli, dei contenuti della deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 14.06.2019 con la quale si è provveduto a confermare l'assetto delle aree delle posizioni organizzative del Comune e della DGC n. 26 del 8/05/2019 con la quale si è provveduto ad approvare la metodologia di pesatura e graduazione delle stesse.

ARTICOLO 15 Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale

Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in occasione dell'attribuzione degli obiettivi in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance e soggetti a possibili integrazioni in funzione di diverse, ulteriori esigenze che potranno emergere nel corso dell'anno.

In particolare le parti convengono che in base a quanto disposto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto



previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di tale maggiorazione è definita pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente. Tale maggiorazione può essere attribuita ad un numero massimo di dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata in funzione dello svolgimento di prestazioni particolarmente gratificanti ed articolate. Tutto ciò in linea meramente teorica tenuto conto che il Comune di Bellino non dispone di alcun dipendente in organico non PO.

In sede di assegnazione degli obiettivi al singolo responsabile sono stati individuati anche i dipendenti coinvolti per ciascun servizio dando atto che trattasi di dipendenti con incarico ex art. 1 co. 557 L. 311/2004.

La gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

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

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

ARTICOLO 16

Formazione ed aggiornamento professionale

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

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

ARTICOLO 17

Norma di rinvio

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

Letto, approvato e sottoscritto,

IL SEGRETARIO COMUNALE:

dott.ssa MANFREDI Mariagrazia

IL SINDACO - DATORE DI LAVORO:

MUNARI Mario

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CISL FPS:

NANE' Ivan

IL R.S.U.:

BRUN Laura



