



**UNIONE DI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA (PV)
COMUNI DI CANNETO PAVESE – CASTANA – MONTECANO
ACCORDO/CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) ANNI
2019/2021 IN PARTE NORMATIVA
ANNO 2022 IN PARTE ECONOMICA**

L'anno duemilaventidue, il giorno 21 del mese di dicembre, alle ore 18,00 con modalità "da remoto" tramite l'applicazione "WHATS'APP"

tra la parte pubblica rappresentata da:

- Segretario dell'Ente e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica – Dott. Gian Luca Muttarini;

e la parte sindacale rappresentata da:

- CISL FP – sig.ra Roberta Nalin
- CGIL FP – sig. Americo FIMIANI
- UIL FPL – invitata non presente
- CISAL – sig.ra Giuliana SCAGLIA
- Sig. Fabio Mancin – R.S.U. comunale

Richiamato lo "accordo decentrato" 2021 in parte economica e dato atto che allo stesso è stata data piena attuazione, soprattutto con riferimento alle ivi previste attivazioni delle procedure di "progressioni infracategoriali/orizzontali";

Viste:

- la Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 22 del 30.11.2022 - con cui si è provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate, parte stabile, per l'anno 2022;
- la Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 23 del 14.12.2022 - con cui si è provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate, parte variabile, per l'anno 2022;

Vista la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 53 del 12/12/2022 (dichiarata immediatamente eseguibile) di approvazione delle linee di indirizzo nella contrattazione decentrata integrativa per il 2022, nella quale si evidenzia che - vista la natura dei compiti svolti dalla delegazione, non prettamente gestionali, ma anche di regolazione della materia avente in parte rilievo politico - la delegazione trattante si sarebbe attenuta ai criteri e alle linee guida indicate della Giunta dell'Ente



1

Richiamatane in particolare la parte dispositiva nei seguenti punti:

- *Inserire nel fondo ai sensi delle specifiche disposizioni di legge, somme per componenti dell'ufficio di censimento ammontanti ad euro 2.549,50 (parte variabile);*
- *Valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, in via prioritaria valorizzando le professionalità esistenti attraverso la programmazione, nei limiti delle risorse disponibili e in modo selettivo, di progressioni orizzontali aperte a tutto il Personale, con specifico riferimento a personale inquadrato in Categoria "D" tenuto conto di collocamenti a riposo di personale che si determineranno nel 2023;*
- *Destinare le rimanenti risorse di produttività, ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente e adeguato al D.lgs. 150/2009 ovvero allocare le risorse economiche pro-quota e distribuire le risorse al personale assegnato ai vari obiettivi"*

Dato atto che la R.S.U. e le Organizzazioni sindacali sono state convocate per il giorno 21/12/2022, ai fini della discussione relativa alla ipotesi di contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2022;

Considerato che l'art. 40 c. 3-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolga sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi prevedono;

Preso atto che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL Funzioni locali per il periodo 2016-2018 (ancora vigente per quanto concerne la "materia" qui in discussione);

Preso pure atto che l'art. 2/c.3 del CCNL 21 maggio 2018 dispone che gli "istituti" a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione (20 giugno 2018);

Richiamato preliminarmente l'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, concernente le modalità della costituzione del *Fondo risorse decentrate*.

Dato atto che l'art. 67 C.C.N.L. "Funzioni locali" del 21 maggio 2018 stabilisce quanto segue: "1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari

dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi."

Dato atto, in particolare, che l'art. 23 c.2 del D.Lgs. n.75/2017 stabilisce quanto segue: "2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

Dato pure atto che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sarà tempestivamente trasmessa, ai sensi dell'art.4/comma 3 del C.C.N.L. stipulato il 22.01.2004, all'Organo di Revisione economico-finanziaria per il prescritto parere sulla compatibilità dei costi;

Visti gli artt. 3 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, definitivamente sottoscritto in data 22/01/2004, che disciplinano le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente nonché i tempi e le procedure per la stipulazione dei C.C.D.I.;

Rilevato che l'art. 4 del citato C.C.N.L. 22/01/2004 al comma 1 specifica che "le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del C.C.N.L., sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale";

Visto l'art. 67 del CCNL del Comparto "Funzioni locali" stipulato il 21 maggio 2018;

Dato ulteriormente atto che, anche nel nuovo "quadro ordinamentale" inaugurato dal decreto legislativo n.150/2009, rimane alla competenza della contrattazione decentrata integrativa la individuazione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ed in particolare, in applicazione del combinato disposto dell'articolo 29 e dell'art.31 c.2 del d.lgs.150/2010 nonché dell'art.40 comma 3bis del d.lgs.165/2001 - il trattamento accessorio resta nella disponibilità della contrattazione collettiva;

Considerato che la contrattazione decentrata integrativa è finalizzata all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi (Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 7/2010);

Preso atto, pertanto, con riferimento alle implicazioni ed al rapporto tra sistema di valutazione della performance e trattamento economico accessorio che è dato desumere che il potere normativo



f

degli enti si spinge sino a definire la cornice di riferimento del sistema di valutazione entro la quale la contrattazione dovrà determinare le relative conseguenze economiche per i lavoratori;

Essendo comunque stato definito, da parte dell'Ente, il sistema della valutazione e che gli effetti della valutazione sulla retribuzione accessoria sono gestiti in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle regole vigenti definite dai CCNL in materia di erogazione degli emolumenti accessori, direttamente connessi al sistema di valutazione;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 35 del 12.12.2016 (esecutiva) di approvazione del Regolamento per la misurazione valutazione e gestione della performance, e s.m. atto ancora vigente;

Richiamata la delibera di Giunta n. 60 del 15/12/2018 (esecutiva) di approvazione del Regolamento concernente la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 (c.d. "Codice dei Contratti");

Visti;

- il D.Lgs n.165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.

Visto il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Sentito brevemente il Segretario dell'Ente /Presidente della delegazione di parte pubblica il quale:

- richiama le indicazioni già fornite alle OO.SS. in merito alla attuale consistenza della dotazione organica, alla luce del consistente "giro" di dimissioni per vari motivi avvenute nel 2022 e connesse assunzioni in servizio
- fa presente la maggior consistenza delle risorse per la produttività (risetto allo scorso anno) legate alla diminuzione del personale in servizio
- evidenzia la volontà di procedere con un ulteriore "percorso" di progressione economica infracategoriale/orizzontale, con risorse già previste nel fondo 2022
- anticipa la volontà di verificare, per la prossima annualità, la utilizzabilità di altri istituti contrattuali (es. le "indennità" legate a procedimenti) tenuto conto della (nel frattempo intervenuta) sottoscrizione del nuovo contratto nazionale di lavoro, che andrà attentamente esaminato in tutti i suoi "aspetti"

Sentita la rappresentante CISAL la quale, premettendo di non avere "obiezioni" sul presente atto:

- prende atto favorevolmente delle intervenute progressioni infracategoriali di cui hanno beneficiato i dipendenti negli ultimi anni e di quella prevista per l'anno 2022 (si

calcola che 4/5 dipendenti sono "fermi" da molti anni con riferimento alle loro "Posizioni economiche")

- auspica che nel 2023 si possa assestare la situazione in ordine ai turn/over ed alla copertura dei posti
- auspica che, esaminato accuratamente il nuovo CCNL, si facciano tutte le verifiche per "strutturare" maggiormente gli istituti contrattuali previsti dal suddetto CCNL
- auspica vivamente che si prosegua nei percorsi di progressione infracategoriale/orizzontale
- chiede di valutare, per l'anno 2023, la corresponsione del buono pasto per chi svolge attività anche pomeridiane

Sentita la rappresentante CISL che, richiesto il numero – che si individua in 4/5 – dei dipendenti sono "fermi" da molti anni con riferimento alle loro "Posizioni economiche", auspica anch'ella che si proceda soprattutto nel senso di garantirle nella misura massima possibile, concordando sul fatto che – nel corso del 2023 – si verifichino per bene le novità contrattuali e si proceda con ogni miglior misura per la valorizzazione del personale dipendente

Sentito il rappresentante della CGIL, lo stesso non ha osservazioni particolari da esplicitare ritenendo il tutto un po' un "percorso obbligato". Prende per buono il discorso sulle progressioni ed auspica vivamente che possano migliorare, nel prossimo anno 2023, le prospettive di disponibilità di personale dipendente

Il rappresentante RSU dichiara di non avere nulla da dichiarare/osservare

Sentito brevemente ancora il Segretario dell'Ente /Presidente della delegazione di parte pubblica il quale, nel ricordare che comunque le risorse sono "quelle che sono" e - sempre di più – gli enti locali sono in forte difficoltà ad assicurare i servizi "base":

- prende atto di quanto sopra
- assicura di voler trasmettere le indicazioni sindacali all'amministrazione dell'ente, la quale ha dimostrato effettiva disponibilità – nel corso di questi ultimissimi anni - sulle progressioni orizzontali, "istituto" che appare utile per la valorizzazione del personale, in genere ma soprattutto in questo Ente il cui apporto è altamente positivo

Tutto ciò premesso e considerato, si stipula il presente

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO (CCDI)
ANNI 2019/2021 - PARTE NORMATIVA**



PREMESSA

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. 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.).

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.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

La sua durata è triennale salvo:

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

Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018.

Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di aprile dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di

formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.

Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.5.2018.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-otties del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

Il suddetto piano di formazione potrà definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

L'Amministrazione individuerà i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

L'Amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 3 - Criteri generali di ripartizione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Si prende atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI, per quanto riguarda l'indennità di posizione sono adeguati secondo le procedure ed i criteri generali che hanno costituito oggetto di



preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

La retribuzione di risultato viene confermata nella misura pari al 30% dell'indennità di posizione.

Ciò premesso, si richiama preliminarmente la deliberazione di Giunta n. 35 del 12.12.2016 (esecutiva) di approvazione del Regolamento per la misurazione valutazione e gestione della performance, atto ancora vigente; in particolare, la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

- a) alla garanzia della flessibilità, dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di valutazione;
- b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e piano degli obiettivi. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello qualitativo/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Al fine di legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio è necessaria la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento deve essere condizionata la erogazione degli incentivi, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante, come risultante dalla applicazione del vigente sistema di valutazione, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance nel suo complesso.

La valutazione sarà effettuata come segue:

VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI "POSIZIONE ORGANIZZATIVA"

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa concerne l'apporto offerto da questi ultimi all'integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Unione, la *performance* dei servizi di competenza e dei progetti assegnati, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di gestione dei propri collaboratori (se assegnati) e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

Ai fini della valutazione della prestazione individuale dei titolari di posizione organizzativa si utilizzano le risultanze della valutazione annuale effettuata ai fini del riconoscimento della indennità di risultato. Questa ultima valutazione viene operata sulla scorta di una relazione presentata da ogni titolare di posizione organizzativa in ordine alla attività svolta nell'anno solare per il raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG/Piano degli Obiettivi.

Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di aprile dell'anno successivo.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione del personale concerne l'apporto al lavoro di gruppo, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati, nel rispetto dei termini e delle modalità indicati.
2. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento della attività e delle prestazioni rese dall'Unione e mira a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto fornito da ogni dipendente.
3. La valutazione della prestazione individuale del personale è svolta dal competente Responsabile di Servizio sulla scorta dei parametri contenuti nella scheda per la corresponsione della indennità allegata al Regolamento per la misurazione valutazione e gestione della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 35 del 12.12.2016 (esecutiva), atto ancora vigente;
4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Art. 4 – Quantificazione del Fondo

La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata (ed è stata per questa annualità) annualmente dall'amministrazione, prescindendo da qualsiasi contrattazione con le organizzazioni sindacali e la Rappresentanza sindacale Unitaria (RSU) .

Per l'anno 2022 la consistenza definitiva del fondo, parte stabile, è stata quantificata con la suddetta Determinazione n.22 del 30.11.2022 del Responsabile del Servizio Finanziario in €25.056,42;

Per la definizione del fondo - parte variabile - in conformità agli indirizzi espressi dalla Giunta dell'Unione, il Responsabile del Servizio Finanziario ha quantificato la parte variabile in €2.549,50 – giusta Determinazione n.23 del 14.12.2022;

Dato atto pertanto che la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022 è la seguente:

RISORSE DECENTRATE DI NATURA STABILE	€25.056,42
RISORSE DECENTRATE DI NATURA VARIABILE	€2.549,50



TOTALE FONDO 2022	€.27.605,92

Art. 5 – Utilizzo del Fondo

Dalla somma delle risorse stabili e delle risorse variabili risulta un totale generale di risorse disponibili pari a euro 27.605,92.

Tali somme finanziano, in primo luogo, le voci di salario accessorio previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico fondamentale e non sono riconducibili al trattamento economico di prestazione.

UTILIZZO DI PARTE STABILE	€
Progressioni orizzontali già avviate	16.290,93
Indennità di comparto	5.609,82
Totale	21.900,75

UTILIZZO DI PARTE STABILE E VARIABILE CON IL PRESENTE CONTRATTO	€
Progressioni orizzontali nuove da avviare Decorrenza 01/12/2022	371,96
Produttività – performance individuale	2.783,71
Fondi per censimenti	2.549,50
Totale	€5.705,17

I compensi relativi alle nuove progressioni economiche previste saranno erogati a conclusione della selezione disciplinata dal successivo articolo 6.

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai dipendenti interessati a conclusione del processo valutativo, in base a quanto stabilito nel sistema di valutazione approvato con la suddetta deliberazione di Giunta dell'Unione n. 35/2016.

I compensi per attività di censimento ISTAT saranno corrisposti ai dipendenti interessati in base alle operazioni svolte come verrà stabilito in determina da adottarsi da parte del competente responsabile di Servizio.

ART. 6 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018.

Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente

disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure che seguono:

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67/commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. In sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio budget.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Servizio Personale (per tutti i settori) o il Segretario dell'Unione provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
Punti 70: Qualità della prestazione resa risultante dalle valutazioni della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure;
In caso di mancata valutazione o assenza del dipendente in uno o più anni del periodo considerato, si terrà conto delle valutazioni rese nel quinquennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure e delle valutazioni rese nei diversi Enti di appartenenza.
Punti 20: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento e un ulteriore punteggio massimo di 5 per l'attestazione di significative esperienze lavorative di accrescimento professionale negli ambiti di riferimento;
Punti 10: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:
Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; eccetera).
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve a) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi. b) non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione, ad esclusione di richiami verbali e scritti (censura).
6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.



7. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale o del Segretario dell'Unione e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale o al Segretario suddetto, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Servizio Personale o il Segretario dell'Unione, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente, arrotondata ad almeno n. 1 dipendenti.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente articolo. A tal fine l'Unione, tramite il Servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Unione ed ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
11. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale può essere ridotto ad un minimo di 24 mesi.
12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso questo o altri enti, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente punto 4, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
13. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5.
14. In caso di parità di posizione, saranno utilizzati i seguenti due criteri nell'ordine:
Maggiore permanenza nella categoria di appartenenza;
Maggiore anzianità di servizio.
Si procederà, alla formazione di una graduatoria unica per categoria. Di tale graduatoria, depositata presso l'Ufficio Ragioneria, sarà data apposita comunicazione con avviso all'albo pretorio.
La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente punto 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al punto 1 del presente articolo.
L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel periodo oggetto di valutazione.

Con il provvedimento di approvazione della graduatoria viene attribuito ai dipendenti il livello economico superiore.

Per l'anno 2022 si prevede di attivare n. 1 percorso di progressione economica orizzontale, interessante il personale inquadrato in categoria "D".

Art. 7 – Dichiarazioni programmatiche

Le parti concordano ed auspicano che, anche sulla base delle opportunità offerte dalla normativa di settore, nel 2022 - in ragione della nuova pesatura delle Posizioni Organizzative esistenti prevista dal CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 agli artt. 13 c.3 e 15 c.4 ed effettuata con deliberazione di Giunta n. 33 del 6/07/2019 si proceda all'adeguamento economico delle Posizioni Organizzative esistenti, valorizzando prioritariamente quelle fissate al minimo di legge.

Le parti concordano ed auspicano che l'Amministrazione preveda la possibilità della presenza alternata dei dipendenti al sabato, attraverso un'opportuna programmazione e l'adeguata turnazione tra i dipendenti comunali degli uffici, di modo che anche al sabato siano comunque garantiti i servizi di sportello, di contatti telefonici, di gestione dell'utenza in genere, e del disbrigo della corrispondenza sia in entrata che in uscita, pec e cartacea, etc.;

Art. 8 – Fondo per il compenso straordinario, riposo compensativo, servizi aggiuntivi effettuati dal personale della polizia locale

Il fondo per il compenso per lavoro straordinario ammonta per l'anno 2022 ad €.3.518,05;

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale, devono essere preventivamente autorizzate sulla base delle esigenze dell'ente.

Le ore di straordinario possono dar luogo a riposo compensativo, quantitativamente equivalente alla durata della prestazione resa, in luogo del relativo compenso economico (art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000).

Il periodo di recupero compensativo deve essere computato a ore lavorative corrispondenti alle ore di straordinario prestate. Le ore cumulate possono dar luogo anche ad un riposo compensativo pari a una o più intere giornate lavorative, purché sia rispettato il conteggio delle ore. Il riposo compensativo non dà titolo a percepire la maggiorazione percentuale del valore del lavoro straordinario; quindi per ogni ora di straordinario viene riconosciuto il corrispondente riposo compensativo di un'ora. Il termine entro cui fruire del riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di servizio, è fissato al 30 giugno dell'anno successivo a quello in cui è stata resa la prestazione straordinaria.

In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'Unione il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al



compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38 comma 3, del CCNL del 14.9.2000. Con successivo regolamento sarà dettagliato il perimetro di applicazione della normativa *de qua*.

Art. 9 – Fondi per la progettazione e l'innovazione

Nella G.U. Serie Generale n. 92 del 18/04/2019 è stato pubblicato il D.L. n. 32 del 18 aprile 2019 (c.d. "Sblocca cantieri"), in vigore dal 19/04/2019, con il quale sono state apportate modifiche alla disciplina relativa agli incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 113, comma 2, del D.Lgs. n. 50/2016 (art. 1, lett. aa), cosiddetto "Codice dei contratti").

Il D.L. n. 32/2019 è stato convertito, con modifiche, dalla L. n. 55 del 14 giugno 2019 entrata in vigore il 18 giugno 2019.

Dal testo definitivo della legge 55/2019 è stata eliminata la precedente modifica del comma 2 dell'articolo 113 del Codice che inseriva, tra le attività destinatarie dell'incentivo del 2%, quelle relative alla progettazione, al coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e esecuzione dei lavori e di verifica preventiva della progettazione. Pertanto le attività che ora risultano assegnatarie dell'incentivo del 2% sono rimaste quelle già definite dal testo vigente del d.lgs. 50/2016.

Restano fuori dall'applicazione dell' incentivo del 2% le attività di progettazione, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e di coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, la verifica del progetto (inserite dal d.l. 32/2019 e definitivamente eliminate dalla legge di conversione 55/2019) ed ulteriori altri incarichi (consulenze specialistiche) se ritenuti necessari a supporto dell'attività del Rup e che devono essere conferiti in conformità con le procedure indicate dal codice (Articolo 113, comma 1 del d.lgs. 50/2016).

Tali attività, pertanto, dovranno essere svolte dagli uffici Interni della stazione appaltante oppure affidate a soggetti esterni con le procedure previste per i servizi di architettura e ingegneria sulla base dei relativi costi a valere sugli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti.

Le parti concordano sull'opportunità di procedere all'adeguamento della attuale disciplina regolamentare.

Art. 10 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle

apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 11 – Interpretazione autentica

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale, il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

Art. 12 – Disposizioni finali

Il presente C.C.D.I. sostituisce ogni precedente disposizione contrattuale in materia. Per quanto non espressamente modificato con il presente accordo restano in vigore, in quanto applicabili e conformi a legge e ai vigenti CCNL, le disposizioni dei C.C.D.I. precedenti.

Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

21-12-2022

Letto, approvato, sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
Dott. Gian Luca Muttarini



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CISL – ROBERTA NALIN



CGIL – FIMIANI AMERICO

CISAL - GIULIANA SCAGLIA

R.S.U. - Fabio Mancin