



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Comparto Funzioni Locali

Accordo decentrato integrativo parte economica - anno 2021

L'anno 2021 il giorno 3 del mese di dicembre, tra

- Delegazione Trattante di parte pubblica (in presenza):

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Fausta Nigro – Segretario comunale
2. Componente	Bruni Claudio – Responsabile serv. ambiente e territorio

- Delegazione di parte sindacale (in collegamento da remoto):

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Fimiani

- Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nominativo
Sig. Leonardo Cammi
Sig.ra Iolanda Crisafulli

Risulta sottoscritto a firme disgiunte il presente Contratto Collettivo decentrato Integrativo Comparto Funzioni Locali – Accordo Decentrato integrativo parte economica - anno 2021

Richiamata la deliberazione n. 126 del 21/09/2021 di autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo;

Richiamato il parere del Revisore verbale n. 22 del 17/09/2021;

Art. 1

Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita con deliberazione G.C. ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche.

Art. 2
Durata – Revisione

1. Il presente CCDI concerne l'anno 2021 per la parte economica; per quanto riguarda la parte giuridica si conferma e si rinvia a quanto previsto dal CCDI sottoscritto in data 18.11.2019 (periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021).
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale per gli anni a venire.

RISORSE DECENTRATE

Art. 3
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 e c. 2 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme.

Si da atto che annualmente Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4
Criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance si applica il sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 28/12/2018 qui allegato sub 1.
2. Il procedimento di valutazione del personale si conclude, di norma, entro marzo di ogni anno mentre l'erogazione della produttività si liquida, di norma, entro aprile.

Art. 5
Criteri specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance - comparto

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione vigente. 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.
2. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. La verifica dell'impatto dei periodi di assenza dal servizio, anche non continuativa, è ricondotta alla valutazione del Responsabile in sede di espressione del giudizio sull'apporto qualitativo al raggiungimento degli obiettivi di performance, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
5. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
6. Tale budget viene ridotto delle risorse necessarie all'applicazione dell'istituto della differenziazione della performance individuale, come definita al successivo art. 14.
7. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari o superiore al 50%.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

9. Gli avanzi generati dalle valutazioni pari o inferiori al 90% vengono distribuiti tra il personale che ha conseguito valutazioni superiori al 90%. Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi sono distribuiti al personale con valutazione superiore al 80%. In caso contrario, le risorse rappresentano economia. Tali economie singolarmente attribuite ad altri dipendenti non possono superare il valore di performance dello stesso.
10. Il premio individuale così come sopra determinato è attribuito proporzionalmente all'articolazione full/part-time del valutato.
11. In caso di ricorso, presentato nei termini previsti dal Sistema di valutazione vigente, l'applicazione del riparto avanzi di cui al comma 9 è rinviato alla definizione del ricorso stesso.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di premio loro spettante.
2. Detta maggiorazione viene fissata nella misura del 30% del valore medio-procapite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 10% delle unità di personale interessato dai processi di valutazione (con arrotondamento all'unità superiore).

Art. 7

Progressione economica orizzontale

1. 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, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. I criteri di riconoscimento delle Progressioni economiche sono riportati nell'allegato A al CCDI del 18.11.2019, qui allegato sub. 2.
3. Per l'anno 2021 è stato previsto di effettuare le progressioni che risultano dal calcolo riportato nell'allegato sub 3 e di seguito riportato:

- n. 1 dipendenti appartenenti alla categoria B

- n. 1 in categoria C
- n. 1 in categoria D

4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti in possesso dei requisiti prescritti alla data del 1° gennaio dell'esercizio oggetto di valutazione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni, cumulabili tra loro, e sarà erogata quadrimestralmente.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali e/o esterne.
3. 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.
4. L'indennità di cui ai precedenti commi è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, per un importo da 1,00 a 3,00 € al giorno, tenuto conto del documento di valutazione del rischio, come pesato dal datore di lavoro.
5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata al valore delle somme movimentate dall'economista e altri agenti contabili dell'Ente (con riferimento alla resa dei conti dell'esercizio precedente). Si individuano le seguenti indennità connesse alle fasce dei valori trattati dagli agenti contabili:

Indennità €/giorno	Valore maneggio
€ 1,00	fino a € 3.000,00
€ 2,00	Da € 3.001,00 a € 6.000,00
€ 3,00	Oltre € 6.001,00

6. L'indennità di cui al precedente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
7. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Servizio trasmettere apposita rendicontazione all'ufficio personale.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B e C, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
 - Al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni caratterizzate da autonomia operativa all'interno di processi aventi complessità organizzativa e/o rilevanza esterna;
 - Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che comportano responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, da svolgersi in

autonomia operativa e organizzativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'area di appartenenza. Tali procedure di lavoro devono altresì essere caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.

2. L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale € 3.000,00.
L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2021 il budget assegnato a tali indennità è pari a quello dell'anno precedente, ossia € 9.500,00.
3. L'indennità di cui al precedente comma è erogata con cadenza annuale.

Art. 10

Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

(artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ogni posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria).
2. Per la metodologia di pesatura delle Posizioni si applica quanto approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 28/12/2018 avente ad oggetto "Approvazione metodologia di pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Gropello Cairoli e smi e i... all. sub 4.
3. Le Posizioni Organizzative sono disposte con provvedimento motivato dal Sindaco a dipendenti appartenenti alla categoria D, e ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 del CCNL, nel caso in cui l'Amministrazione sia priva di posizioni di categoria D, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B.
4. La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa avviene nei seguenti casi:
 - a. a seguito di valutazione negativa ed inferiore alla sufficienza;
 - b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
 - c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
 - d. a seguito di riorganizzazione dei Settori.
5. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è fissata nel decreto sindacale di nomina e comunque al massimo corrisponde a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 11

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

(art. 15, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è collegata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O.

3. La quota destinata all'erogazione della retribuzione di risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
4. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70%.
5. Per valutazioni comprese fra il 70% e il 94,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
6. Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 12

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via ordinaria e continuativa".
2. Considerata l'attuale situazione dell'ufficio di Polizia Locale, l'indennità è erogata per 1 euro/giorno.

Art. 13

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Locale, è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità, quali:
 - l'istruzione e redazione di atti e documenti riguardanti l'attività amministrativa dell'ente comportanti un significativo grado di complessità (ordinanze, verbali, etc.);
 - la conduzione di sistemi relazionali complessi con l'utenza esterna.
2. Considerata l'attuale situazione dell'Ufficio di Polizia Locale l'indennità non è erogata per l'anno 2021.
3. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - Del grado rivestito e dalle connesse responsabilità
 - Dalle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente
4. La presente indennità non è cumulabile con la indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies.
5. Sono confermate le indennità per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 14

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, considerato che il Comune di Gropello Cairoli non aderisce più ad alcuna Convenzione del Servizio associato si decide di non applicare tale disciplina.

ALTRI ISTITUTI

Art. 15

Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- a. Indennità educatrici: dopo il pensionamento del personale e esternalizzazione del servizio, nulla da erogare
 - b. incentivo per attività di accertamento IMU e TARI di cui al comma 1091 della L. 145/2018, che alimentano la parte variabile del fondo di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL.
2. Con deliberazione G.C. n. 131 del 10.09.2020 è stato approvato il *Regolamento incentivi gestione tributarie*. Nel BP per ciascun anno successivo al 2020 è stata stanziata una somma pari al 3,5 % del maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti tributari dell'esercizio fiscale precedente che potrà essere utilizzata per incentivare gli obiettivi del settore entrate previsti per l'anno di riferimento.
- Tale somma alimenta la parte variabile del fondo di cui all'art. 67, c. 3, lett. C) al lordo di oneri riflessi e IRAP a carico Ente, L'erogazione dell'incentivo avverrà nell'anno successivo a quello del di maturazione del diritto alla percezione. Con delibera GC è stato costituito il gruppo di lavoro interessato all'incentivo.
- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nel regolamento comunale, con atto del Responsabile del Servizio competente. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
3. Per quanto qui non espressamente previsto, alla regolamentazione interna in via di approvazione, per quanto attiene l'art. 113 del Codice appalti.

Art. 16

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Si rinvia integralmente alla norma contrattuale.

Art. 17

Compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 2018)

Saranno erogati ai dipendenti interessati i trasferimenti riferiti al Censimento permanente, se settanti, al termine delle operazioni censuarie e di rendicontazione (come da trasferimenti dello Stato in acconto e in saldo).

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 18

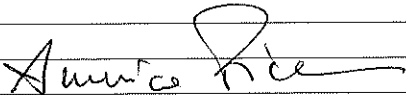
Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

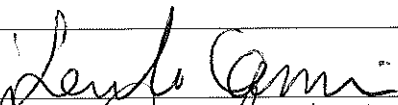
Le parti firmatarie:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Fausta Nigro – Segretario comunale
2. Componente	Bruni Claudio – Responsabile serv. ambiente e territorio

- Delegazione di parte sindacale

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Fimiani 

- Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nominativo	
Sig. Leonardo Cammi	
Sig.ra Iolanda Crisafulli	