



COMUNE DI PESCANTINA

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PESCANTINA PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019

Premesso che:

- in data 29.11.2019 è stata sottoscritta (in data 03.12.2019 ad integrazione) l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo normativo per il triennio 2019-2021 ed economico per l'anno 2019;
- il Collegio dei Revisori in data 12.12.2019 ha certificato la compatibilità legislativa e contrattuale della suddetta ipotesi di C.C.I. parte normativa 2019/2021 e la congruità e la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nel CCNL per la parte economica 2019 (art. 40 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 152 in data 13.12.2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI normativo per il triennio 2019-2021 ed economico per l'anno 2019.

In data 17.12.2019 alle ore 8.30, presso la sede municipale del Comune di Pescantina, ha avuto luogo l'incontro tra:

il Presidente della delegazione di parte pubblica

dott.ssa Letizia Elena (segretario comunale dell'Ente) - PRESENTE

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- Donatelli Fabio - PRESENTE
- Ferrari Gianantonio - PRESENTE
- Girelli Michele - PRESENTE
- Guella Fabio - PRESENTE

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- De Pasquale Antonio (CGIL FP) - ASSENTE
- Tirapelle Angelo (CISL FP) - PRESENTE
- Bognin Marco (UIL FPL) - PRESENTE
- Cavedini Nicola (CSA) - ASSENTE

Al termine della riunione, il Presidente della delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale

UIL FPL

CISL FP

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente dipendente del Comune di Pescantina - parte normativa triennio 2019-2021 e parte economica 2019.

Per l'Amministrazione:

dott.ssa Elena Letizia



Per le OO.SS.:

- sig. Antonio De Pasquale



- sig. Angelo Tirapelle



- sig. Marco Bognin



- sig. Nicola Cavedini



- sig. Fabio Donatelli



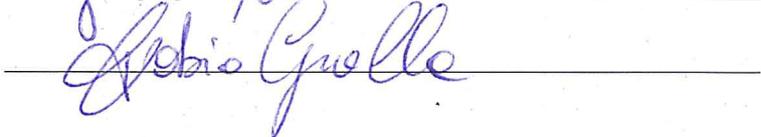
- sig. Gianantonio Ferrari



- sig. Michele Girelli



- sig. Fabio Guella



**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pescantina e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa dall'art.7, comma 4, del CCNL 21.05.2018. Sono destinatari del contratto collettivo integrativo 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.).
2. La durata del presente contratto è triennale dal 2019 al 2021 e regola i criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2019. Gli effetti si esplicheranno a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo previste dal presente contratto integrativo viene effettuata con cadenza annuale secondo la procedura di cui al successivo art.6, comma 2.
4. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante.
5. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri ai fini del comma 3, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione richiesta.
6. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. 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.
2. Nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni in materia l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del monte salari del personale dipendente. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative. 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

UIL FPL



CISL FA



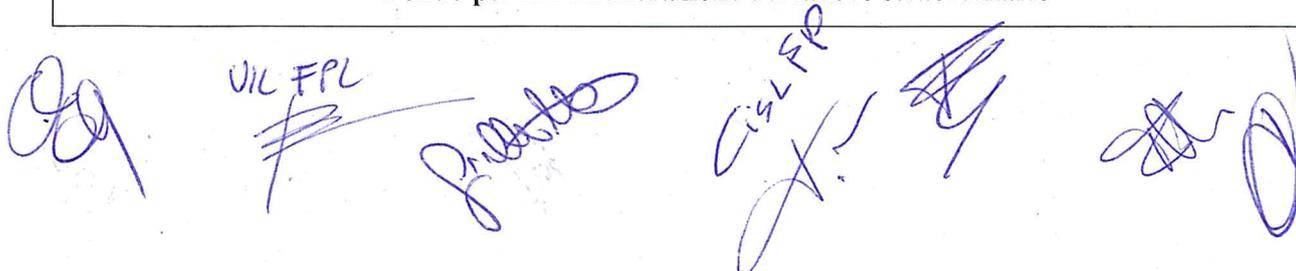
**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziate previste dal vigente CCNL.

3. 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.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
5. 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-octies 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.
6. 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.
7. 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.
8. I piani di formazione possono 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.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e 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.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. 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, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 3

Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario

 Several handwritten signatures in blue ink are present below the text. One signature is clearly legible as 'UIL FPL'. Another signature appears to be 'CISL FP'. There are several other illegible signatures.

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

1. La parte sindacale prende atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 13.582,63 fatte salve le decisioni di esclusiva competenza dell'amministrazione ai sensi dell'art.67, comma 2, lett.g) del CCNL 21.05.2018.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7-c.4, lett.m CCNL 21.05.2018)

1. 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.
2. 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, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle consentite dal bilancio, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui ai precedenti commi.
5. 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. 5

Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative

1. La parte sindacale prende atto che, ai sensi degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in un importo pari ad Euro **53.026,40** corrispondente a quanto stanziato a tal fine in bilancio nell'anno 2017, di cui una quota pari al 15% viene destinata per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime PO.
2. I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono definiti come segue.

UIC FPL  CISL FA    

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del sottofondo a seguito della liquidazione della indennità di posizione. A mero titolo ricognitivo, si precisa che il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma dei seguenti punteggi previsti dal Manuale di valutazione delle PO dell'ente.

La determinazione della retribuzione di risultato spettante in base al punteggio conseguito viene definita in base ai seguenti criteri:

Fino a 50 punti = nessun risultato

Da 51 a 55 = 5 % della posizione

Da 56 a 60 = 6% della posizione

Da 61 a 70 = 7% della posizione

Da 71 a 80 = 12% della posizione

Da 81 a 90 = 18% della posizione

Da 91 a 100 = 25% della posizione

Le eventuali economie verranno liquidate in ragione proporzionale, tra i titolari di PO in base alle valutazioni individuali, con esclusione delle PO che hanno conseguito una valutazione negativa.

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art.68, comma 2, del CCNL nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dal comma 3 del medesimo art.68, **secondo i criteri riportati negli articoli seguenti.**

2. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo previste dal presente contratto integrativo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto entro il mese di marzo. Entro 30 giorni dalla predetta trasmissione, l'Ente convocherà un apposito incontro per l'avvio della contrattazione integrativa.

3. Le parti convengono che la parte stabile del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

UIL FPL

CISL

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

4. Le restanti risorse decentrate, al netto delle quote di destinazione fisse di cui al comma precedente, vengono utilizzate **in via prioritaria** per il pagamento delle indennità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale e cioè le indennità di turno, reperibilità, indennità condizioni di lavoro, indennità di servizio esterno, compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 e 56 sexies, secondo la disciplina del presente contratto integrativo.

5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli utilizzi variabili e sono destinati a remunerare i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, nel rispetto del vincolo di destinazione di cui all'art. 68, comma 3. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della Performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (art. 7-c.4, lett. d CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, attività esposte a rischi e pertanto, pericolose o dannose per la salute e attività implicanti il maneggio di valori, secondo i valori di seguito riportati.

2. L'indennità condizioni di lavoro presuppone la sussistenza **della prestazione effettiva** e, quindi, è **rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività** disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori; conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata e il suo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc.).

3. La concreta individuazione del ricorrere dei presupposti e, quindi, l'effettiva individuazione degli aventi diritto all'indennità condizioni di lavoro sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

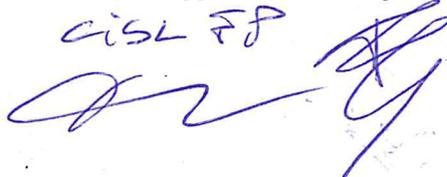
4. L'indennità del presente articolo è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018.

5. Per **attività rischiose** si intendono quelle attività che determinano una continua e diretta esposizione del dipendente a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, ossia quelle attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente pericoloso per la salute e il benessere psicofisico. Si individuano le seguenti attività di esposizione a rischio:

- conduzione di automezzi per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico;
- piccole manutenzioni degli impianti elettrici degli edifici comunali;
- utilizzo di particolari attrezzature quali trapano, decespugliatore, martello pneumatico, saldatrice etc;
- manutenzione delle strade: posa di asfalto per rappezzi stradali e posa segnaletica.

UIL FPL

CISL FP



**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

6. Per lo svolgimento di attività rischiose la misura dell'indennità è fissata in un **importo unico giornaliero pari a € 1,50**.

7. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori di cassa** compete l'indennità giornaliera di cui al presente articolo.

8. Tale indennità spetta all'**Economo Comunale e agli altri agenti contabili** individuati con formale provvedimento dai Responsabili di Area interessati.

9. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate in media mensilmente dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 500,00 a euro 2.500 importo indennità € 1,00;

da euro 2.501,00 a euro 5.000,00 importo indennità € 1,20;

da euro 5.001,00 a euro 10.000,00 importo indennità € 1,30.

10. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Responsabile di Area unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dell'effettivo svolgimento.

11. Il **disagio** è determinato da specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, **in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli**; l'esposizione deve essere intensa, continuativa e differenziata rispetto a quella di prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, **di tempi e di modi, tali da condizionare l'autonomia temporale e relazionale del singolo**; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

12. Per lo svolgimento di attività disagiate la misura dell'indennità è fissata in un **importo unico giornaliero pari a € 1,50**.

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D non incaricati di posizione organizzativa.

UIL FPL

CISL SPA

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

2.L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3.L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'Area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge,ulteriori rispetto al profilo professionale di appartenenza.

4.Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni delle declaratorie professionali della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

5.L'importo complessivo destinato in sede di contrattazione integrativa a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità viene ripartito in sede di Conferenza dei Responsabili di Area, sotto la direzione del Segretario Generale, tra le varie Aree organizzative sulla base delle unità di personale interessate.

6.L'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche

-al personale di categoria D per la responsabilità di struttura intermedia (servizio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;

- al personale di categoria C per la responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale

7.L'importo dell'indennità per la categoria C è fisso e pari ad € 500 mentre per la categoria D può variare da un minimo di 1.000 ad un massimo di 2.000 € ed è determinato dal Responsabile dell'Area applicando i criteri che seguono.

8. Per l'attribuzione dell'indennità sono utilizzati i seguenti criteri:

| | | | |
|----|--|-----|----------|
| 1) | Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti 1) Autonomia operativa Punti da 1 a 5 2) Grado di responsabilità Punti da 1 a 5 3) Livello di responsabilità istruttoria Punti da 1 a 5 | max | 15 punti |
| 2) | Complessità dell'attività 1) Responsabilità di processo Punti da 1 a 5 2) Resp. di sistemi relazionali complessi Punti da 1 a 5 3) Resp. concorso/supporto alle decisioni Punti da 1 a 5 | max | 15 punti |
| 3) | Responsabilità gestionale | max | 15 punti |

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

| | | |
|--|-----------|--------------|
| 1) Responsabilità procedimenti di spesa Punti da 1 a 5 | | |
| 2) Responsabilità di coordinamento Punti da 1 a 5 | | |
| 3) Responsabilità di realizzazione piani di attività Punti da 1 a 5 | | |
| | Punteggio | max 45 punti |

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue.

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino al provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

9. La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

10. Ai fini del calcolo dell'indennità spettante si utilizzano i seguenti criteri:

- somma a disposizione (A)
- somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti (B)
- punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10 (C)

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B * C$$

12. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

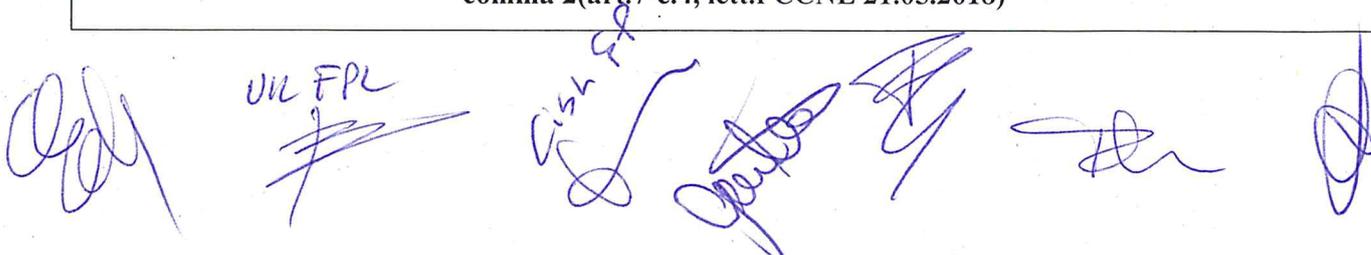
13. In caso di assenza superiore a 40 giorni continuativi, l'indennità in questione è sospesa fino alla ripresa del servizio.

12. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

Art. 9

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies
comma 2 (art. 7-c.4, lett. f CCNL 21.05.2018)**



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the text "UIL FPL" and "Vishal".

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

1.L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018, è assegnata ai dipendenti delle categorie B,C e D, non incaricati di posizione organizzativa, cui sono state attribuite con atto formale dell'ente le specifiche responsabilità di seguito indicate.

2.L'indennità non è cumulabile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3.Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità annua lorda:

| Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni | Indennità |
|---|-----------|
| a) Ufficiale di stato civile e anagrafe | € 300 |
| b) Ufficiale elettorale | € 300 |

4.Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5.Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

6.L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

7.La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

Art. 10

**Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies(art.7-c.4, lett.e CCNL
21.05.2018)**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale **adibito in via continuativa al servizio esterno di vigilanza**, nelle giornate e per la durata del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni; conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata e il suo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc.) e per il tempo in cui il dipendente, pur risultando presente in servizio, non svolga effettivamente le attività all'esterno.
2. Sono considerati a tal fine i dipendenti della Polizia Locale che sono assegnati stabilmente ai servizi esterni alla sede del comando/ente.

UILFPL

CISL FP

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

3. L'indennità di cui al precedente comma, in quanto tesa a compensare il rischio e il disagio degli agenti che prestano servizio all'esterno, è quantificata in **Euro 1,50** per ogni giornata di servizio effettivamente svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. La concreta individuazione del ricorrere dei presupposti e, quindi, l'effettiva individuazione degli aventi diritto all'indennità servizio esterno sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'Amministrazione comunale in carica si impegna a prevedere un importo di € 2.000 a dipendente da destinare alla previdenza integrativa in sede di ripartizione delle risorse derivanti dal Codice della Strada, ove questo sia compatibile con lo stanziamento previsto in bilancio e nel pieno rispetto delle destinazioni e dei principi di cui all'art.208 del Codice della Strada.

Art. 11

Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

1. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie D e C che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite effettive responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio secondo il vigente CCNL.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità verranno individuate con provvedimento del Comandante della polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e del servizio. Non possono essere retribuiti con la suddetta indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base delle indicazioni delle declaratorie professionali previste dalla contrattazione nazionale.
3. A seguito della fase di valutazione del grado rivestito e della complessità delle responsabilità assegnate l'importo economico viene identificato in € 500,00 annui lordi, da corrispondere in dodici mensilità, per gli istruttori.
4. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art.8.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

VIL FPL

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

7. In caso di assenza superiore a 40 giorni continuativi, l'indennità in questione è sospesa fino alla ripresa del servizio.
8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. 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 integrativa ed è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, sono destinate in base alla consistenza di organico di ciascuna categoria. A tal fine il budget destinato alle PEO viene diviso per il numero complessivo di aventi diritto e il coefficiente così determinato viene poi moltiplicato per il numero di aventi diritto all'interno di ciascuna categoria.
3. Le parti danno atto che:
 - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione. In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione ricevuta nell'ente di provenienza con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi. E' in ogni caso richiesto, ai fini della partecipazione alla procedura per le progressioni economiche, che il dipendente in questione sia stato valutato almeno un anno con il sistema di valutazione in uso presso il Comune di Pescantina;
 - d. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

UIL FPL

CISL FA

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

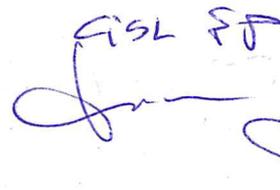
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto; a tal fine il criterio per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie è il seguente:

| FATTORE | PERCENTUALE |
|---|-------------|
| Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione: verrà stilata una graduatoria, per ciascuna categoria, dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi. Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato. | 70% |
| Anzianità all'interno della categoria economica: per ogni anno vengono riconosciuti due punti. | 30% |
| La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo. <ul style="list-style-type: none"> a) In caso di parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica di appartenenza; b) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente; c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'età anagrafica del dipendente. | |
| | |

5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:

- a) anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
- b) per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi;
- c) non essere stato sanzionato, negli ultimi 2 anni, in sede disciplinare, con una sanzione superiore al rimprovero verbale;
- d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio e pertanto le valutazioni considerate insufficienti ai sensi del

CIL FPL


FISL FT


Quarta








**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

Sistema di Valutazione in uso presso l'ente non danno diritto a partecipare alla procedure per le progressioni economiche orizzontali.

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le relative discipline.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.
 - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento per la disciplina degli incentivi tecnici del Comune di Pescantina approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.7 del 17.01.2019.

Art. 14

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Una percentuale non inferiore al 30% delle eventuali risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinata, annualmente in sede di ripartizione del fondo stesso, alla performance individuale.
3. Preso atto dei commi precedenti si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance tra performance individuale e organizzativa:

| RISORSE RESIDUE | DESTINAZIONE | Performance individuale | Performance organizzativa |
|--------------------|--------------|----------------------------|------------------------------|
| | | | |

UILFPL

CISLFP

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

| | | | |
|--|-------------------------------|------|-----|
| | INCENTIVAZIONE PERFORMANCE | 40 % | 60% |
|--|-------------------------------|------|-----|

Performance individuale–Premio individuale

4. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
5. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente.
6. Ai sensi dell'articolo 69 del CCNL 21.05.2018 ed a valere sulle risorse annualmente destinate ai premi di performance individuale, il premio individuale è stabilito nella misura del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale ed è destinato al dipendente che abbia conseguito la valutazione positiva più elevata all'interno di ciascuna Area in cui è strutturato l'ente.
7. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018, le risorse complessive assegnate alla performance individuale di cui al presente articolo sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti valutati positivamente in ciascuno degli anni di competenza del presente contratto integrativo, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e considerando il personale a tempo parziale come unità intera.
8. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro i termini fissati dal Sistema di Valutazione in uso presso l'ente ossia entro il 31 Maggio di ciascun anno.

Performance organizzativa

9. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e alle singole strutture organizzative.
10. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono ripartite tra le singole Aree in base al numero complessivo dei dipendenti e vengono destinate nella misura del 50% agli obiettivi organizzativi dell'ente nel suo complesso e per il restante 50 agli obiettivi organizzativi della singola Area. Le eventuali economie delle risorse destinate agli obiettivi organizzativi dell'ente nel suo complesso vanno ad aumentare le risorse relative agli obiettivi organizzativi assegnati alle singole Aree.
11. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile e apposita certificazione del Nucleo di Valutazione, in base alla seguente tabella relativa al grado di raggiungimento

UIL FPL

CISL FP

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

| Obiettivi conseguiti | Parametro |
|---|-----------|
| Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti | 100% |
| Gli obiettivi sono stati raggiunti in misura non superiore al 60% | 60% |
| Gli obiettivi sono stati raggiunti in misura non superiore al 30% | 30% |
| Nessun obiettivo raggiunto | 0% |

12.L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il termini fissati dal Sistema di Valutazione in uso presso l'ente.

Art. 15

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate anno 2019

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL.

Il fondo relativo all'anno 2019 è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. del 105 del 04.02.2019 ed è pari ad € 208.165,02

| DESCRIZIONE/Finalità del compenso | IMPORTI |
|--|---------------------|
| UTILIZZI FISSI | |
| Decurtazione del fondo per il recupero somme illegittime salario accessorio art.4, c.1, DL n.16/2014, convertito in L.n.68/2014 dal 2016 al 2022 | € 25.909,72 |
| TOTALE | € 25.909,72 |
| Progressioni orizzontali storiche | € 119.000,00 |
| Indennità di comparto –quota a carico del fondo | € 25.800,00 |
| Indennità educatrici (increm. Art. 6 CCNL 05.10.2001) | € 1.365,00 |
| TOTALE | € 146.165,00 |
| TOTALE UTILIZZI FISSI | € 172.074,72 |
| UTILIZZI VARIABILI | |
| Indennità di turno | € 8.000,00 |
| Indennità di reperibilità | € 8.000,00 |
| Indennità condizioni di lavoro-rischio | € 2.000,00 |

UIL FPL

UIL FPL

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

| | |
|--|---------------------|
| Indennità condizioni di lavoro- disagio | € 2.000,00 |
| Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori | € 550,00 |
| Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018) | |
| Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, lett. a), CCNL 21.05.2018) – Ufficiale stato civile anagrafe elettorale | € 1.200,00 |
| Indennità servizio esterno polizia locale | € 1.750,00 |
| Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge | |
| TOTALE | € 23.500,00 |
| TOTALE UTILIZZI VARIABILI | € 23.500,00 |
| TOTALE PERFORMANCE | € 12.590,30 |
| Compenso per l'erogazione della performance individuale (40%) | € 5.036,12 |
| Compenso per erogazione della performance organizzativa (60%) | € 7.554,18 |
| | |
| TOTALE | € 208.165,02 |

Art. 16

Flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Nell'ottica della conciliazione tra esigenze di vita ed esigenze di lavoro, in aggiunta alle fasce di flessibilità già in uso presso l'ente, è consentito anche posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di 30 minuti rispetto all'inizio dell'orario di servizio e, previa comunicazione al proprio Responsabile, anticipare l'orario di uscita fino ad un massimo di 30 minuti rispetto al termine dell'orario d'obbligo giornaliero. Resta fermo, ai sensi dell'art. 27, comma 3 del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, l'obbligo di completare il debito orario mensile nell'ambito del mese di maturazione dello stesso.

2. Nell'ottica della conciliazione tra esigenze di vita e esigenze di lavoro, il personale che si trovi in una delle condizioni previste dall'art. 27, comma 4 del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, può beneficiare, a richiesta, previa valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative e nell'ambito dell'orario di servizio, di un ampliamento della flessibilità oraria di ulteriori 30 minuti, in entrata o in uscita, **ovvero di una tipologia di orario, diversa dalle articolazioni dell'orario di lavoro vigenti presso l'ente**, che preveda comunque giorni di "orario corto" e giorni di "orario di lungo". Le richieste sono presentate entro il 15 dicembre per tutto l'anno solare successivo, fatte salve non prevedibili esigenze che si manifestino in corso d'anno.



 The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are four distinct signatures. The second signature from the left includes the text 'UIL FPL' written above it. The third signature from the left includes the text 'CISL FP' written above it.

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pescantina
per il triennio 2019 - 2020 - 2021**

Art. 17

Rinvio

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

UIL FPL

CISL FP

