

COMUNE DI MELLE
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2020 PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE ATTUATIVO DEL CCNL 21.05.2018

ULTRATTIVITA' CONTRATTO IN ESSERE – ACCORDO "PONTE" 2022

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Melle, composta dal Sindaco Giovanni Fina (responsabile del servizio personale), nonché dal segretario a scavalco Paolo Flesia Caporgno

e

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig. FINO Renata

per la struttura territoriale C.G.I.L.

Sig. Luca De Conti

a seguito di incontri in teleconferenza in data 7.12.2022,

Si definisce il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 65: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall'art. 40;
- vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali;
- vigente metodologia per la nomina, graduazione e revoca delle posizioni organizzative, oggetto di provvedimenti richiamati o integrati da ultimo con deliberazione di Giunta n. 26 in data 18.04.2019.



Si dà atto che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto nazionale, la cui applicazione economica si attuerà però nel corso del 2023.

**CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI
UTILIZZO**

Art. 1 Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Della costituzione del fondo per le risorse decentrate è data informazione ai soggetti sindacali.
3. Gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale vengono forniti dall'organo esecutivo dell'ente – Giunta Comunale.
4. L'integrazione della parte variabile del fondo avviene secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compresa l'eventuale decurtazione "permanente" prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 ed è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.
5. Nell'ambito della parte variabile possono essere previste risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018, che, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare in corso d'anno, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance del Comune.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento di tale fondo da ripartire sulle varie voci distributive.
7. I riferimenti agli articoli contrattuali si intendono traslati agli articoli del nuovo contratto.

Art.2 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68,

comma 2, del CCNL 21.05.2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto.

2. Le risorse decentrate stabili sono destinate a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati dall'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 ovvero:

- i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
- a corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
- le indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995.

3. Le risorse stabili residuali, vengono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018 con il seguente ordine di priorità necessario per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale ritenuti prioritari:

- pagamento dei compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 – maggiorazione oraria al personale che effettua attività lavorativa ordinaria in giorno festivo;
- pagamento dell'indennità di reperibilità al personale che effettua il servizio, ove istituita la reperibilità;
- pagamento delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 e delle indennità di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018;
- non vengono previste nuove progressioni orizzontali nella categoria in relazione alla esiguità del fondo residuo di parte stabile. Le parti richiamano al riguardo la particolare politica di valorizzazione del personale attuata negli scorsi esercizi, sotto il profilo delle progressioni economiche.

4. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance tempo per tempo vigente.

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, commi 4, e 5 del CCNL 21.05.2018, eventualmente comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi e nel Piano della Performance. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità

dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente, da finanziarsi esclusivamente attraverso la parte stabile del fondo, vengono assegnate, salvo nuovo e diverso accordo raggiunto dalle parti, in applicazione della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, in relazione ai risultati della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è assunta la decisione di attivazione dell'istituto, e precisamente secondo l'ordine di priorità stabilito dalla valutazione media più elevata di tale triennio (media ponderata attribuendo, su totale 100, peso di 60 alla valutazione dell'ultimo anno preso in considerazione, e peso di 20 alla valutazione di ciascuno degli altri due anni precedenti). In caso di parità, avrà priorità il lavoratore che ha avuto meno progressioni (orizzontali o verticali) negli ultimi cinque anni.

8. Le parti danno atto che la destinazione delle risorse alle diverse voci del fondo verrà verificata a consuntivo e qualora alcune voci risultassero difformi rispetto alle previsioni, gli importi del fondo destinati a performance organizzativa ed individuale verranno conseguentemente rimodulati.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 3 Performance Organizzativa ed Individuale

Premessa.

La performance organizzativa è fattispecie non obbligatoria per gli enti locali, in quanto non espressamente richiamata dalla normativa di applicazione dei relativi istituti.

Peraltro la performance individuale come organizzata nell'ente, presenta anche caratteri di assimilazione a tale fattispecie, essendo correlata ad obiettivi anche di tipo trasversale, a livello di ente

Ammontare: quanto residua dall'utilizzo per tutti gli altri istituti. Si dà atto che l'Amministrazione pone a disposizione la somma fino a euro 676,65 ex istituto art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999, ora previsto dal nuovo contratto all'articolo 67, comma 4. Tale somma è suscettibile di riduzione in relazione all'obbligo del rispetto del tetto del trattamento accessorio generale a livello di ente, e pertanto può essere ridotta in misura tale da consentire il rispetto del tetto del salario accessorio.

Si applicheranno gli indirizzi stabiliti con deliberazione di Giunta n. 69 in data 30.12.2021 per quanto riguarda gli obiettivi, nonché il piano performance tempo per tempo vigente.

Si richiama e si concorda l'integrazione sistema valutazione performance come richiamato e integrato da ultimo con deliberazione di Giunta n. 26 del 18 aprile 2019, oggetto di comunicazione con nota prot. 971 del 10.04.2019.



Il premio sarà corrisposto utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale di cui al sistema di misurazione adottato dall'Ente; per quanto riguarda la "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 del contratto 21.05.2018, l'istituto non risulta applicabile disponendo di un unico dipendente non PO.

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, nonché in base alla valutazione dei comportamenti organizzativi di ogni dipendente secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.

2. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa ed individuale sono articolati nelle seguenti modalità:

- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa) nonché performance individuale. Tali incentivi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Peg/Pdo ai Titolari di Posizione Organizzativa cui i dipendenti fanno capo, per quanto concerne la performance organizzativa. Vengono erogati in base al punteggio attribuito dal responsabile, sulla base del coinvolgimento del dipendente, ed in relazione ai comportamenti organizzativi che risultano dalla scheda di valutazione del dipendente.

3. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.

4. Gli incentivi di performance organizzativa ed individuale vengono attribuiti a tutti i dipendenti, compresi i dipendenti a tempo determinato, che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi complessivi, anche non continuativi, di presenza effettiva in servizio.

5. Non si dà luogo all'erogazione dei compensi in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

6. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa può avvenire solo dopo l'attuazione del processo di valutazione ad opera dei responsabili per la performance individuale e dal Nucleo di valutazione per la performance organizzativa.

7. Si richiama l'assetto integrato delle valutazioni, come disposto in adeguamento al D. Lgs. 74/2017 con le deliberazioni del piano obiettivi 2018 e 2019, e l'assetto in essere per quanto riguarda la valutazione della performance come pubblicato in Amministrazione trasparente e/o risultante in atti.


8. Al momento non risulta possibile disporre nuove progressioni stante la ridotta disponibilità del fondo; le parti prendono atto che negli anni scorsi – stante anche la prevista attivazione dei servizi presso Unione montana, poi non avvenuta – l'ente ha operato progressioni in misura tale da salvaguardare nella misura massima possibile il personale dipendente di questo ente, stante la disomogeneità di progressioni raggiunte dal personale dei vari comuni dell'Unione.



Art. 4 Differenziazione del Premio Individuale

1. In attesa di chiarimenti interpretativi, le parti prendono atto che l'istituto non risulta attuabile presso questo ente, stante la presenza di un solo dipendente non posizione organizzativa. Quanto segue viene perciò approvato in ottica teorica.
2. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale ed organizzativa di cui al precedente art. 19, è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Al fine dell'erogazione del premio le parti concordano di accantonare una quota del budget totale di performance come determinato ai sensi dell'art. 18 comma 2 del presente Ccdi - a livello di servizio o di ente - fissato in via sperimentale nella misura del 5%.
4. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è definito in ogni servizio in relazione alla valutazione conseguita nei limiti del budget disponibile; si stabilisce in via sperimentale che esso sia costituito da n. 1 lavoratore per ogni servizio. Nel caso in cui il budget disponibile non sia sufficiente per assicurare la differenziazione in tutti i servizi, si procederà a un meccanismo di rotazione concordato tra i responsabili.
5. Al fine del riconoscimento della maggiorazione le parti concordano di applicare la seguente metodologia:

Budget per differenziazione del premio individuale	5% del Budget totale destinato alla performance individuale ed organizzativa
Sommatoria punteggi dipendenti valutati/n. dipendenti =	Valore medio di performance per la differenziazione del premio
Sommatoria punteggi dipendenti superiori al valore medio/ n. dipendenti con punteggio superiore al valore medio	Valore punto di performance per la differenziazione del premio
Budget / sommatoria punteggi dipendenti superiori valore punto di performance x punteggio del dipendente x 1,30	Maggiorazione del premio attribuita a scalare in base al budget destinato



6. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo responsabile secondo i seguenti criteri:
 - a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
 - c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
 - d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.



7. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.
8. Gli eventuali resti non assegnati incrementano il budget della performance organizzativa ed individuale per il personale del servizio.

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 5 Progressioni Economiche Orizzontali

1. Stante la limitata disponibilità del fondo, non risulta possibile disporre nuove progressioni orizzontali.

INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 6 Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

Essa è erogata a cadenza annuale.

2. Per "attività disagiate" si intendono: tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale, in particolare si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione resa in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli,
- b) prestazione resa in condizioni sfavorevoli di orari tempi e modi ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata nonché dell'autonomia temporale e relazionale del singolo,
- c) prestazione resa nell'ambito di un servizio urgente "su chiamata" al di fuori delle reperibilità.

Le parti danno atto che i fattori di cui alle lettere a) e b) devono avere il carattere della intensità, sistematicità e continuità.

La prestazione di cui alla lettera c) deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità.

3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali (es.: biologico, chimico, caduta dall'alto, taglio, elettrocuzione ecc.), in particolare si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- a) utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi) mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a condizione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

4. L'indennità è erogata per ogni giorno di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o l'integrità personale. Per il riconoscimento dell'indennità la sottoposizione al rischio deve avere una durata pari o superiore almeno alla metà dell'orario lavorativo giornaliero.

5. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

6. Le parti, pur tenuto conto che l'istituto potrebbe avere attribuite remunerazioni superiori - i valori minimi e massimi previsti dall'art. 70-bis vanno infatti da 1,00 a 10,00 euro giornalieri - debbono tenere in considerazione il "blocco" del tetto salario accessorio a livello complessivo di ente al 31.12.2016, e pertanto dispongono come segue:

- individuare in euro 1,70 l'indennità condizioni di lavoro riferita alla remunerazione di disagio/rischio. Si sottolinea che essendo disciplinata come *indennità giornaliera* la stessa dovrà essere commisurata ai soli giorni di effettiva presenza in servizio e di esposizione all'attività;

- l'indennità "condizioni di lavoro" viene attribuita per un massimo di 220 giorni lavorativi nel corso dell'anno. Poiché l'Aran (orientamento 15538/2018) ha chiarito che non può esservi retroattività nell'applicazione degli istituti, gli stessi sono applicabili solo a far data dalla sottoscrizione del decentrato per il 2018.

Per quanto concerne la declinazione pratica delle attività sottoposte a rischio/disagio, si evidenzia quanto segue:

rischio: nel caso del Comune di Melle, la posizione in situazione di disagio è quella di operaio autista scuolabus necroforo: esposizione agenti atmosferici, cambio mansione continua, discontinuità orari e necessità di adeguamento orari a esigenze contingenti trasporto, con intervalli anche notevoli tra prestazione e prestazione; necroforato. Nel caso di Melle, infatti, le fattispecie predette possono essere ricondotte sia a "disagio", sia anche a particolari rischi.

Da un punto di vista generale è possibile che possono essere definite mansioni disagiate quelle caratterizzate da condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, ovvero quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari.



Art. 7 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Non applicabile stante l'assenza di personale di polizia.

Art. 8 Indennità di specifiche responsabilità

1. Istituto attualmente non applicato (le due impiegate sono entrambe posizioni organizzative).

Art. 9 Indennità di specifiche responsabilità

1. Istituto attualmente non applicato (le due impiegate sono entrambe posizioni organizzative).

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 10 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997 ovvero contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività;
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14.09.2000;
- d) incentivi per recupero evasione ICI/IMU/TARI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
- e) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
- f) incentivi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari.

2. Gli incentivi dalla lett. b) alla lett. d) ed alla lettera f), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti adottati a livello di ente. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente, applicando la metodologia in atto per l'erogazione della performance individuale ed organizzativa.



DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 11 Retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative. Conferimento Incarichi. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art. 18 lettera h del CCNL 21 maggio 2018 per i titolari di posizione organizzativa

1. Si richiama l'assetto in essere

ALTRI ISTITUTI - RINVII

Art. 12 Decorrenze e ultrattività

1. Le disposizioni del presente contratto hanno decorrenza dalla data della sottoscrizione.
2. Sono confermate le discipline dei contratti integrativi precedenti di questo ente, ancora efficaci, per le parti non oggetto di nuova specifica disciplina.
3. Come evidenziato nell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.09.2018, è confermata la regola dell'ultrattività dell'ultimo contratto decentrato integrativo, come previsto dall'articolo 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018, ma esistente già da sempre, per effetto dell'articolo 5, comma 4, del CCNL 01.04.1999. Si pattuisce espressamente siffatta ultrattività per effetto della firma del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica

IL SINDACO
FINA S. Giovanni
Per la Delegazione di parte sindacale:



La Bulele

ITENE, LI 30 DIC. 2022

le rappresentanze territoriali:

Chi...

le R.S.U.

...

Vista la relazione tecnica illustrativa del responsabile del personale

Vista la relazione tecnico finanziaria del responsabile finanziario

Parere-certificazione del Revisore dei Conti in data 13.12.2022 per la costituzione

Parere-certificazione del Revisore dei Conti in data 23/12/2022 per l'utilizzo

Autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione di Giunta n. 81 in data 23/12/2022

Letto, confermato e sottoscritto

per l'Ente:

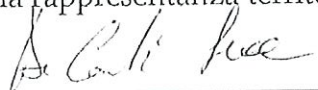
La delegazione di parte pubblica

IL SINDACO
FINANZIARIA



Per la Delegazione di parte sindacale:

la rappresentanza territoriale:



le R.S.U.





NELLE, LI 30 DIC. 2022

COMUNE DI MELLE
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2020 PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE ATTUATIVO DEL CCNL 21.05.2018

ULTRATTIVITA' CONTRATTO IN ESSERE – ACCORDO "PONTE" 2022

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Melle, composta dal Sindaco Giovanni Fina (responsabile del servizio personale), nonché dal segretario a scavalco Paolo Flesia Caporgno

e

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig. FINO Renata

per la struttura territoriale C.G.I.L.

Sig. Luca De Conti

a seguito di incontri in teleconferenza in data 7.12.2022,

Si definisce il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 65: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall'art. 40;
- vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali;
- vigente metodologia per la nomina, graduazione e revoca delle posizioni organizzative, oggetto di provvedimenti richiamati o integrati da ultimo con deliberazione di Giunta n. 26 in data 18.04.2019.

Si dà atto che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto nazionale, la cui applicazione economica si attuerà però nel corso del 2023.

**CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI
UTILIZZO**

Art. 1 Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Della costituzione del fondo per le risorse decentrate è data informazione ai soggetti sindacali.
3. Gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale vengono forniti dall'organo esecutivo dell'ente – Giunta Comunale.
4. L'integrazione della parte variabile del fondo avviene secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compresa l'eventuale decurtazione "permanente" prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 ed è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.
5. Nell'ambito della parte variabile possono essere previste risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018, che, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare in corso d'anno, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance del Comune.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento di tale fondo da ripartire sulle varie voci distributive.
7. I riferimenti agli articoli contrattuali si intendono traslati agli articoli del nuovo contratto.

Art.2 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68,

comma 2, del CCNL 21.05.2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto.

2. Le risorse decentrate stabili sono destinate a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati dall'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 ovvero:

- i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
- a corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
- le indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995.

3. Le risorse stabili residuali, vengono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018 con il seguente ordine di priorità necessario per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale ritenuti prioritari:

- pagamento dei compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 – maggiorazione oraria al personale che effettua attività lavorativa ordinaria in giorno festivo;
- pagamento dell'indennità di reperibilità al personale che effettua il servizio, ove istituita la reperibilità;
- pagamento delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 e delle indennità di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018;
- non vengono previste nuove progressioni orizzontali nella categoria in relazione alla esiguità del fondo residuo di parte stabile. Le parti richiamano al riguardo la particolare politica di valorizzazione del personale attuata negli scorsi esercizi, sotto il profilo delle progressioni economiche.

4. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance tempo per tempo vigente.

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, commi 4, e 5 del CCNL 21.05.2018, eventualmente comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi e nel Piano della Performance. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità

dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente, da finanziarsi esclusivamente attraverso la parte stabile del fondo, vengono assegnate, salvo nuovo e diverso accordo raggiunto dalle parti, in applicazione della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, in relazione ai risultati della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è assunta la decisione di attivazione dell'istituto, e precisamente secondo l'ordine di priorità stabilito dalla valutazione media più elevata di tale triennio (media ponderata attribuendo, su totale 100, peso di 60 alla valutazione dell'ultimo anno preso in considerazione, e peso di 20 alla valutazione di ciascuno degli altri due anni precedenti). In caso di parità, avrà priorità il lavoratore che ha avuto meno progressioni (orizzontali o verticali) negli ultimi cinque anni.

8. Le parti danno atto che la destinazione delle risorse alle diverse voci del fondo verrà verificata a consuntivo e qualora alcune voci risultassero difformi rispetto alle previsioni, gli importi del fondo destinati a performance organizzativa ed individuale verranno conseguentemente rimodulati.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 3 Performance Organizzativa ed Individuale

Premessa.

La performance organizzativa è fattispecie non obbligatoria per gli enti locali, in quanto non espressamente richiamata dalla normativa di applicazione dei relativi istituti.

Peraltro la performance individuale come organizzata nell'ente, presenta anche caratteri di assimilazione a tale fattispecie, essendo correlata ad obiettivi anche di tipo trasversale, a livello di ente

Ammontare: quanto residua dall'utilizzo per tutti gli altri istituti. Si dà atto che l'Amministrazione pone a disposizione la somma fino a euro 676,65 ex istituto art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999, ora previsto dal nuovo contratto all'articolo 67, comma 4. Tale somma è suscettibile di riduzione in relazione all'obbligo del rispetto del tetto del trattamento accessorio generale a livello di ente, e pertanto può essere ridotta in misura tale da consentire il rispetto del tetto del salario accessorio.

Si applicheranno gli indirizzi stabiliti con deliberazione di Giunta n. 69 in data 30.12.2021 per quanto riguarda gli obiettivi, nonché il piano performance tempo per tempo vigente.

Si richiama e si concorda l'integrazione sistema valutazione performance come richiamato e integrato da ultimo con deliberazione di Giunta n. 26 del 18 aprile 2019, oggetto di comunicazione con nota prot. 971 del 10.04.2019.

Il premio sarà corrisposto utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale di cui al sistema di misurazione adottato dall'Ente; per quanto riguarda la "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 del contratto 21.05.2018, l'istituto non risulta applicabile disponendo di un unico dipendente non PO.

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, nonché in base alla valutazione dei comportamenti organizzativi di ogni dipendente secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.

2. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa ed individuale sono articolati nelle seguenti modalità:

- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa) nonché performance individuale. Tali incentivi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Peg/Pdo ai Titolari di Posizione Organizzativa cui i dipendenti fanno capo, per quanto concerne la performance organizzativa. Vengono erogati in base al punteggio attribuito dal responsabile, sulla base del coinvolgimento del dipendente, ed in relazione ai comportamenti organizzativi che risultano dalla scheda di valutazione del dipendente.

3. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.

4. Gli incentivi di performance organizzativa ed individuale vengono attribuiti a tutti i dipendenti, compresi i dipendenti a tempo determinato, che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi complessivi, anche non continuativi, di presenza effettiva in servizio.

5. Non si dà luogo all'erogazione dei compensi in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

6. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa può avvenire solo dopo l'attuazione del processo di valutazione ad opera dei responsabili per la performance individuale e dal Nucleo di valutazione per la performance organizzativa.

7. Si richiama l'assetto integrato delle valutazioni, come disposto in adeguamento al D. Lgs. 74/2017 con le deliberazioni del piano obiettivi 2018 e 2019, e l'assetto in essere per quanto riguarda la valutazione della performance come pubblicato in Amministrazione trasparente e/o risultante in atti.

8. Al momento non risulta possibile disporre nuove progressioni stante la ridotta disponibilità del fondo; le parti prendono atto che negli anni scorsi – stante anche la prevista attivazione dei servizi presso Unione montana, poi non avvenuta – l'ente ha operato progressioni in misura tale da salvaguardare nella misura massima possibile il personale dipendente di questo ente, stante la disomogeneità di progressioni raggiunte dal personale dei vari comuni dell'Unione.

Art. 4 Differenziazione del Premio Individuale

1. In attesa di chiarimenti interpretativi, le parti prendono atto che l'istituto non risulta attuabile presso questo ente, stante la presenza di un solo dipendente non posizione organizzativa. Quanto segue viene perciò approvato in ottica teorica.
2. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale ed organizzativa di cui al precedente art. 19, è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Al fine dell'erogazione del premio le parti concordano di accantonare una quota del budget totale di performance come determinato ai sensi dell'art. 18 comma 2 del presente Ccdi - a livello di servizio o di ente – fissato in via sperimentale nella misura del 5%.
4. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è definito in ogni servizio in relazione alla valutazione conseguita nei limiti del budget disponibile; si stabilisce in via sperimentale che esso sia costituito da n. 1 lavoratore per ogni servizio. Nel caso in cui il budget disponibile non sia sufficiente per assicurare la differenziazione in tutti i servizi, si procederà a un meccanismo di rotazione concordato tra i responsabili.
5. Al fine del riconoscimento della maggiorazione le parti concordano di applicare la seguente metodologia:

Budget per differenziazione del premio individuale	5% del Budget totale destinato alla performance individuale ed organizzativa
Sommatoria punteggi dipendenti valutati/n. dipendenti =	Valore medio di performance per la differenziazione del premio
Sommatoria punteggi dipendenti superiori al valore medio/ n. dipendenti con punteggio superiore al valore medio	Valore punto di performance per la differenziazione del premio
Budget / sommatoria punteggi dipendenti superiori valore punto di performance x punteggio del dipendente x 1,30	Maggiorazione del premio attribuita a scalare in base al budget destinato

6. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo responsabile secondo i seguenti criteri:
 - a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
 - c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
 - d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.

7. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

8. Gli eventuali resti non assegnati incrementano il budget della performance organizzativa ed individuale per il personale del servizio.

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 5 Progressioni Economiche Orizzontali

1. Stante la limitata disponibilità del fondo, non risulta possibile disporre nuove progressioni orizzontali.

INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 6 Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

Essa è erogata a cadenza annuale.

2. Per "attività disagiate" si intendono: tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale, in particolare si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione resa in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli,
- b) prestazione resa in condizioni sfavorevoli di orari tempi e modi ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata nonché dell'autonomia temporale e relazionale del singolo,
- c) prestazione resa nell'ambito di un servizio urgente "su chiamata" al di fuori delle reperibilità.

Le parti danno atto che i fattori di cui alle lettere a) e b) devono avere il carattere della intensità, sistematicità e continuità.

La prestazione di cui alla lettera c) deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità.

3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali (es.: biologico, chimico, caduta dall'alto, taglio, elettrocuzione ecc.), in particolare si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- a) utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi) mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a condizione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

4. L'indennità è erogata per ogni giorno di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o l'integrità personale. Per il riconoscimento dell'indennità la sottoposizione al rischio deve avere una durata pari o superiore almeno alla metà dell'orario lavorativo giornaliero.

5. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

6. Le parti, pur tenuto conto che l'istituto potrebbe avere attribuite remunerazioni superiori – i valori minimi e massimi previsti dall'art. 70-bis vanno infatti da 1,00 a 10,00 euro giornalieri - debbono tenere in considerazione il "blocco" del tetto salario accessorio a livello complessivo di ente al 31.12.2016, e pertanto dispongono come segue:

- individuare in euro **1,70** l'indennità condizioni di lavoro riferita alla remunerazione di disagio/rischio. Si sottolinea che essendo disciplinata come *indennità giornaliera* la stessa dovrà essere commisurata ai soli giorni di effettiva presenza in servizio e di esposizione all'attività;

- l'indennità "condizioni di lavoro" viene attribuita per un massimo di 220 giorni lavorativi nel corso dell'anno. Poiché l'Aran (orientamento 15538/2018) ha chiarito che non può esservi retroattività nell'applicazione degli istituti, gli stessi sono applicabili solo a far data dalla sottoscrizione del decentrato per il 2018.

Per quanto concerne la declinazione pratica delle attività sottoposte a rischio/disagio, si evidenzia quanto segue:

rischio: nel caso del Comune di Melle, la posizione in situazione di disagio è quella di operaio autista scuolabus necroforo: esposizione agenti atmosferici, cambio mansione continua, discontinuità orari e necessità di adeguamento orari a esigenze contingenti trasporto, con intervalli anche notevoli tra prestazione e prestazione; necroforato. Nel caso di Melle, infatti, le fattispecie predette possono essere ricondotte sia a "disagio", sia anche a particolari rischi.

Da un punto di vista generale è possibile che possono essere definite mansioni disagiate quelle caratterizzate da condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, ovvero quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari.

Art. 7 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Non applicabile stante l'assenza di personale di polizia.

Art. 8 Indennità di specifiche responsabilità

1. Istituto attualmente non applicato (le due impiegate sono entrambe posizioni organizzative).

Art. 9 Indennità di specifiche responsabilità

1. Istituto attualmente non applicato (le due impiegate sono entrambe posizioni organizzative).

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 10 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997 ovvero contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività;
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14.09.2000;
- d) incentivi per recupero evasione ICI/IMU/TARI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
- e) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
- f) incentivi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari.

2. Gli incentivi dalla lett. b) alla lett. d) ed alla lettera f), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti adottati a livello di ente. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente, applicando la metodologia in atto per l'erogazione della performance individuale ed organizzativa.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 11 Retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative. Conferimento Incarichi. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art. 18 lettera h del CCNL 21 maggio 2018 per i titolari di posizione organizzativa

1. Si richiama l'assetto in essere

ALTRI ISTITUTI - RINVII

Art. 12 Decorrenze e ultrattività


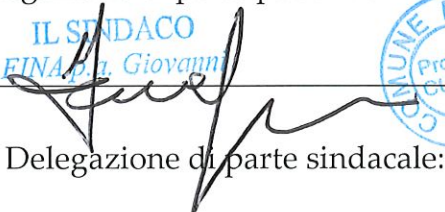
1. Le disposizioni del presente contratto hanno decorrenza dalla data della sottoscrizione.
2. Sono confermate le discipline dei contratti integrativi precedenti di questo ente, ancora efficaci, per le parti non oggetto di nuova specifica disciplina.
3. Come evidenziato nell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.09.2018, è confermata la regola dell'ultrattività dell'ultimo contratto decentrato integrativo, come previsto dall'articolo 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018, ma esistente già da sempre, per effetto dell'articolo 5, comma 4, del CCNL 01.04.1999. Si pattuisce espressamente siffatta ultrattività per effetto della firma del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica

IL SINDACO
FINA P. L. Giovanni



Per la Delegazione di parte sindacale:

le rappresentanze territoriali:

le R.S.U.



Vista la relazione tecnica illustrativa del responsabile del personale

Vista la relazione tecnico finanziaria del responsabile finanziario

Parere-certificazione del Revisore dei Conti in data 13.12.2022 per la costituzione

Parere-certificazione del Revisore dei Conti in data _____ per l'utilizzo

Autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione di Giunta n. ___ in data

Letto, confermato e sottoscritto

per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica

IL SINDACO
FINA P.a. Giovanni



Per la Delegazione di parte sindacale:

la rappresentanza territoriale:

le R.S.U.

1

1

1