

COMUNE VEZZANO SUL CROSTOLO
Provincia di Reggio Emilia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON
DIRIGENTE – PERIODO 2019-2021 -

A series of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a stylized 'R', 'M', 'E', 'R', 'B', and a large signature with a superscript '1'.

COMUNE VEZZANO SUL CROSTOLO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – PERIODO 2019-2021

Il giorno 23 del mese di dicembre 2019, la delegazione di parte pubblica composta dal Presidente Rag. Daniela Pedrini e dal componente Ing. Simone Morani:

Pedrini Daniela - Responsabile Area Affari Generali Comune di Vezzano sul Crostolo

Morani Simone - Responsabile Area Territorio e Ambiente Comune di Vezzano sul Crostolo

e le RSU aziendali sig.ri

VIRELLI RAFFAELLA , Raffella Virelli
DOMENICHINI CATIA , Catia Domenichini
IACCHERI SARA , Sara Iaccheri
GIORDINO NICOLA , Nicola Giordino

e le OOSS territoriali firmatarie del CCNL di categoria rappresentate dai signori

p. FP CGIL , Cagossi Carolina , Carolina Cagossi
p. FP CISL , Bertoia Fabio , Fabio Bertoia

Le parti danno atto

- di quanto stabilito dall'art. 8, comma 6, del CCNL 21/5/2018 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri non previsti;
- che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenute sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in altri accordi decentrati precedenti, fatto salvo l'eventuale espresso richiamo;
- che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo deve essere inviata al Revisore del conto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 6 del CCNL 21/5/2018, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta Comunale/dell'Unione per l'autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

Si impegnano

- ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie;

Stipulano i seguenti istituti della contrattazione integrativa:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, dalle clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e per quanto non disapplicato, dalle disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

Art. 2 Ambito di applicazione - Durata -Revisione del CCDI

1. Il CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Vezzano sul Crostolo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato utilizzato anche a tempo parziale, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono, con lo stesso, disciplinati. Ha durata triennale dal 01/01/2019 – 31/12/2021 e conserva, comunque, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
4. Il presente CCDI alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno 6 mesi prima della scadenza. In ogni caso, per quanto riguarda l'avvio della discussione per l'approvazione del nuovo CCDI le parti si impegnano affinché ciò avvenga entro 30 giorni dalla richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento



a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le Parti di cui al precedente comma 1 si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione condivisa si applica alla clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI e, comunque, per l'intera durata della sua validità.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 4 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è ispirato ai principi di cui all'art 3 del CCNL 2018 ed è finalizzato ad una partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali previsti dagli articoli 3 e seguenti del CCNL 2018.

2. Le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse (parte datoriale o parte sindacale) ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza. Le parti concordano, altresì, di utilizzare, per quanto possibile, la metodologia della calendarizzazione degli incontri.

3. La convocazione è effettuata via e-mail agli indirizzi di posta elettronica preventivamente comunicati.

4. Per ogni riunione sarà redatto un verbale sintetico sottoscritto dai partecipanti e trasmesso alle OOSS.

Art. 5 – bacheca sindacale

1. Il Comune di Vezzano sul Crostolo, in attesa di trovare soluzioni regolamentate, autorizza le RSU all'invio di informativa sindacale all'indirizzo mail di ogni lavoratore dell'Ente in aggiunta all'utilizzo della bacheca tradizionale.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 6 - Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La costituzione del fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 2018, è determinata dal Comune di Vezzano sul Crostolo nell'ambito delle norme previste dalla legge e dal CCNL. Viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del servizio personale distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'Ente nel bilancio di previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo. Le risorse variabili, in particolare, sono utilizzate per il finanziamento di istituti legati al riconoscimento delle professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 2018)

1. Le somme di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 2018 (risorse stabili), costituiscono un importo consolidato e sono destinate a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1 del CCNL 2018 e quindi:



4

- 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.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite, qualora l'ente abbia Dirigenza in dotazione organica.

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Le risorse decentrate del fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri generali:

- ✓ gli incontri di contrattazione sulla destinazione delle risorse avvengono entro il primo trimestre di ciascun anno o in data successiva qualora il bilancio di previsione venga approvato successivamente al primo trimestre con il limite del mese successivo all'approvazione del bilancio di previsione;
- ✓ le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto del principio di differenziazione degli incentivi;
- ✓ la distribuzione delle risorse finanziarie rispetta il principio della corrispettività; pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 del D.lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D.lgs. 150/2009);
- ✓ le competenze fisse sono proporzionali al regime orario del dipendente; per i dipendenti a tempo determinato, i compensi sono altresì proporzionali alla durata del rapporto di lavoro.

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 2018)

1. Le parti convengono sui seguenti criteri generali:

- ✓ le risorse sono distribuite ai fini della valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, secondo logiche meritocratiche;
- ✓ i sistemi incentivanti sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- ✓ la premialità è sempre da ricondursi ad elementi di valutazione osservabili e misurabili attraverso rendicontazioni informatiche, qualora disponibili, e attraverso l'osservazione di comportamenti posti in essere dal lavoratore, che deve produrre un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto per le proprie funzioni istituzionali, nonché il miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione e dei servizi erogati;
- ✓ il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza dei risultati attesi entro il primo trimestre di ciascun anno anche sotto forma di pre obiettivi e del correlato

sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazioni dei risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; possibilità di contraddittorio;

- ✓ i piani di lavoro a cui è legato il premio di produttività devono essere assegnati entro il primo trimestre di ciascun anno, anche sotto forma di pre obiettivi e formalizzati nel termine di un mese dalla chiusura della contrattazione del fondo per le risorse decentrate parte economica;
- ✓ eventuali problematiche di natura organizzativa o carenza di risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi, indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore, che impediscano il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, saranno oggetto di tempestiva valutazione da parte del relativo responsabile. Alla luce della valutazione effettuata da parte del responsabile, si dovranno adottare gli eventuali correttivi necessari affinché il mancato raggiungimento degli obiettivi, per ragioni indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore, non produca effetti negativi rispetto alla valutazione individuale e al riconoscimento del premio incentivante.

2. Le parti danno atto che il premio correlato alla performance individuale e organizzativa viene erogato sulla base del regolamento approvato dall'Amministrazione.

3. Il compenso è erogato:

- ✓ al personale a tempo indeterminato che abbia raggiunto gli obiettivi assegnati con il piano di lavoro e in maniera proporzionale alla presenza in servizio. Per i dipendenti che si trasferiscono per mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001, il contratto di cessione dovrà disciplinare le modalità di erogazione del premio di produttività;
- ✓ al personale con contratto a tempo determinato, compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, che abbia prestato almeno dodici mesi di servizio consecutivi o, nel caso di personale educativo scolastico assunto a tempo pieno, purché abbia prestato servizio almeno per un anno scolastico;
- ✓ al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 47 del CCNL in data 14 settembre 2000 così come modificato dall'art. 30 del CCNL in data 22 gennaio 2004.

4. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica quanto previsto dall'art. 55, comma 11, del CCNL 2018.

Art. 9 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Amministrazione comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende, concorre ai premi e compensi, compresa la progressione orizzontale, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 10 – Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata nel **30% del valore medio pro-capite** dei premi attribuiti al personale che ha conseguito una valutazione positiva sulla base del sistema di valutazione.

2. Per il triennio del presente contratto, la maggiorazione è attribuita al 5%, con arrotondamento all'unità superiore, tra il personale dell'Ente interessato dal processo di valutazione, a condizione



6

che la valutazione dello stesso risulti superiore a 97 punti. In caso di ex equo, si definiscono, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio nella valutazione della performance individuale (qualità della prestazione);
- non essere titolare di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1;
- minore età;

Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 2018)

1. La progressione economica di cui all'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. 165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D.lgs. 150/2009, si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. L'Amministrazione riconosce la progressione economica in base ai seguenti criteri generali:

- ✓ secondo principi di selettività;
- ✓ in relazione allo sviluppo delle competenze professionali;
- ✓ in relazione ai risultati ottenuti con riferimento alla performance organizzativa e individuale, come da valutazioni annuali del personale dipendente;
- ✓ in relazione al contributo reso dal personale che opera in diversi ambiti e luoghi di lavoro e volto al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- ✓ sulla base della valorizzazione del ruolo dei differenti lavoratori;

3. Partecipa alle selezioni per la progressione economica il personale in servizio nell'Ente alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, assunto con contratto a tempo indeterminato anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti. In quest'ultimo caso, la valutazione compete al Responsabile dell'Ente di appartenenza, secondo la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'Ente del medesimo dipendente, acquisite le necessarie informazioni dall'Ente utilizzatore.

4. I requisiti generali necessari per l'ammissione alla procedura selettiva, sono i seguenti:

a. essere in possesso di quattro anni di anzianità, nella posizione economica immediatamente inferiore, alla data di scadenza dell'avviso di selezione (per anzianità di servizio si intende altresì il periodo continuativo a tempo determinato, precedente l'assunzione a tempo indeterminato, per periodo pari ad almeno a 6 mesi nella medesima categoria);

b. è necessario possedere almeno un'anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi continuativi presso l'Amministrazione di appartenenza alla scadenza dell'avviso di selezione. Il criterio di cui alla presente lettera si applica anche al personale che arriva, in mobilità, all'Unione;

c. non aver superato i 120 giorni di assenza dal servizio nel triennio precedente (equivalente a 100 giorni di assenza dal servizio per chi lavora su 5 giorni) la data di scadenza dell'avviso di selezione.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione. Per i dipendenti con prestazione lavorativa a part time verticale, le giornate di assenza saranno proporzionate alle giornate di effettiva presenza in servizio. Ai fini del conteggio, non sono considerate assenze dal servizio:

- le ferie e i riposi compensativi e recuperi;



- l'assenza per infortunio per causa di servizio;
- l'assenza per permessi sindacali per attività riferite all'Ente;
- i congedi obbligatori di cui alla Legge 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- i permessi di cui alla legge 104/92;
- assenze per donazione di sangue, midollo o protezione civile
- assenze per la partecipazione alle prove concorsuali o alle prove d' esame
- giornate per le testimonianze in procedimenti civili e penali
- assenze per malattie per le quali sono previste cure salvavita
- assenze per ricovero ospedaliero dettato da motivi di salute
- assenze per permessi legati all'esercizio di incarichi pubblici elettivi (ex D.Lgs 267/2000)

d. aver conseguito una valutazione della prestazione lavorativa, nel triennio precedente l'anno di attribuzione, con un punteggio finale medio non inferiore a ottanta centesimi del massimo assegnabile per ogni anno.

e. non avere ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale. In caso di procedimenti disciplinari in corso, resta sospesa l'eventuale attribuzione della progressione orizzontale fino a conclusione del procedimento medesimo.

5. Costituiscono strumento di selezione la somma dei punteggi attribuiti ai sotto elencati fattori:

a. Le schede di valutazione della performance individuale, derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione vigente nell'Ente.

Il punteggio finale, ai fini della presente selezione, sarà quello risultante dalla media delle valutazioni (espressa in 100°) del triennio precedente l'attribuzione della nuova progressione riparametrato come da tabella sotto riportata.

b. Esperienza acquisita

Con questa definizione, si intende l'anzianità nella posizione economica maturata dopo l'ultima progressione economica.

L'esperienza acquisita non viene valutata per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B3 e C e per la categoria D.

Viene assegnato un peso decrescente all'anzianità maturata dalla categoria A alla categoria C.

Non si considera l'anzianità maturata nei periodi di congedo parentale e aspettativa dal lavoro con riduzione e/o azzeramento del trattamento economico in godimento.

Categoria	Valore massimo punti requisito anzianità	Valore riparametrato della valutazione performance	totale
A	30	70	100

B1	25	75	100
B3	20	80	100
C	15	85	100

SCHEMA VALUTAZIONE ANZIANITA' NELLA POSIZIONE ECONOMICA

Categoria A

Fino a 4 anni punti 10
 Oltre 4 anni e fino a 6 anni punti 14
 Oltre 6 anni e fino a 8 anni punti 18
 Oltre 8 anni e fino a 10 anni punti 22
 Oltre 10 anni e fino a 12 anni punti 26
 Oltre 12 anni punti 30

Categoria B1

Fino a 4 anni punti 10
 Oltre 4 anni e fino a 6 anni punti 13
 Oltre 6 anni e fino a 8 anni punti 17
 Oltre 8 anni e fino a 10 anni punti 21
 Oltre 10 anni e fino a 12 anni punti 23
 Oltre 12 anni punti 25

Categoria B3

Fino a 4 anni punti 8
 Oltre 4 anni e fino a 6 anni punti 11
 Oltre 6 anni e fino a 8 anni punti 13
 Oltre 8 anni e fino a 10 anni punti 15
 Oltre 10 anni e fino a 12 anni punti 17
 Oltre 12 anni punti 20

Categoria C

Fino a 4 anni punti 7
 Oltre 4 anni e fino a 7 anni punti 9
 Oltre 7 anni e fino a 10 anni punti 11
 Oltre 10 anni e fino a 12 anni punti 13
 Oltre 12 anni punti 15

6. Compatibilmente con le risorse disponibili, la progressione economica può interessare anche più categorie. In fase di contrattazione decentrata integrativa annuale, si individuerà un apposito importo da destinarsi alle progressione economiche diviso per categoria.

Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'B' and a circled 'C'.

2. 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 dell'Ente e che sono connesse ad eventi esterni, fortuiti e non governabili e gestibili dal datore di lavoro attraverso l'adozione di procedure lavorative sicure o dei dispositivi di protezione individuale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

TIPO DI ATTIVITA' A RISCHIO	IMPORTO INDENNITA'
A. Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi	Euro 1,00 a giornata
B. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti	Euro 1,20 a giornata
C. Esposizione a rischio per lo svolgimento di attività con mezzi (meccanici, elettrici, a motore etc., complessi o a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni	Euro 1,25 a giornata

3. Le parti stabiliscono che l'indennità di cui al precedente punto 2 è erogata proporzionalmente ai giorni 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 per l'integrità personale. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, è effettuata dai Responsabili di settore.

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

TIPO DI ATTIVITA'	IMPORTO INDENNITA'
A. Attività connesse a particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno. La condizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di lavoro con analogo ruolo/mansioni	Euro 1,00 a giornata
B. Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.) per esigenze di funzionalità dei servizi. L'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di lavoro con analogo ruolo/mansioni	Euro 1,20 a giornata
C. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità	Euro 1,00 a giornata

D. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare disagio per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (es. necrofori), dotazione di telefono cellulare aziendale con obbligo di risposta	Euro 1,00 a giornata
--	----------------------

5. Le parti stabiliscono che l'indennità di cui al precedente punto 4 è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e l'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, è effettuata dai Responsabili di settore.

6. Ai dipendenti adibiti in maniera continuativa a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agente e sub agente contabile", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma, è attribuita l'**indennità riferita al maneggio valori (titoli di cassa o titoli equivalenti)**, commisurata all'entità delle somme che vengono maneggiate. (esempio non esaustivo: contante in moneta e carta, carte carburanti, buoni pasto, etc).

Per "maneggio" si intende la gestione del valore di cassa o titoli equivalenti e non la semplice custodia da parte dell'utilizzatore finale. Non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori di cassa.

7. Le parti, in ogni caso, prendono atto del progressivo superamento delle tradizionali abitudini di pagamento attraverso denaro contante e, di riflesso, della sempre maggior diffusione degli strumenti di pagamento elettronici.

8. L'indennità viene corrisposta nella misura di seguito indicata:

Valori maneggiati (da valutare nei singoli enti)

ENTITA' SOMME MANEGGIATE	IMPORTO INDENNITA'
Media mensile tra Euro 100 a Euro 499	Euro 1,00 per giorno lavorativo
Media mensile tra Euro 500 a Euro 999	Euro 1,10 per giorno lavorativo
Media mensile tra euro 1000 a Euro 1999	Euro 1,15 per giorno lavorativo
Oltre euro 2.000	Euro 1,20 per giorno lavorativo

Art. 13 – Criteri generali per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino l'attribuzione di specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 2018, può essere riconosciuta una indennità il cui importo è definito al successivo comma 6.

2. L'individuazione e l'attribuzione della responsabilità in argomento deve essere distinta rispetto al compenso legato al risultato della performance.



11

3. Le risorse che, annualmente, in sede di contrattazione decentrata vengono destinate alle specifiche responsabilità di cui al precedente comma 1, sono distribuite tra le Aree a seguito di accordo definito in sede di comitato di direzione. Ogni Responsabile può attribuire incarichi, in base ai criteri definiti, nel limite del budget assegnatogli dal Comitato di direzione. I budget assegnati non tengono conto delle altre indennità previste dall'art. 70 quinquies, comma 2, lett. a), b), c) e d).

4. Gli incarichi:

- ✓ sono conferiti con provvedimento del Responsabile di Area;
- ✓ hanno durata annuale;
- ✓ possono essere revocati prima del termine indicato sul provvedimento per mutate esigenze organizzative o per il venir meno delle condizioni che ne avevano determinato il conferimento.
- ✓ hanno un valore economico variabile, compreso tra il minimo di € 300,00 e il massimo di € 2000,00, commisurato in base ai contenuti espressi nell'atto di incarico ed esplicitati ai sensi dei precedenti commi 1 e 2. Come meglio declinato nel Regolamento specifico.

5. In caso di part time verticale che preveda l'assenza per periodi continuativi e prolungati nell'arco dell'anno, l'indennità sarà proporzionata ai periodi effettivamente lavorati.

6. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono riconosciute per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

<p>1. Grado di competenza specialistico/tecnico rispetto alle funzioni da svolgere: <u>professionalità tecnica</u> (viene valutata la specificità e specializzazione delle competenze tecniche, ulteriori rispetto a quelle di base, necessarie per l'espletamento della funzione, il grado di specializzazione richiesto dal compito affidato, nonché la gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza);</p>	<p>Da 1 a 5</p>
<p>2. Grado di gestione e coordinamento di risorse umane (l'attività implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, di squadre di lavoratori, conduzione di gruppi di lavoro appositamente individuati)</p>	<p>Da 1 a 5</p>
<p>3. Grado di responsabilità di procedimenti amministrativi (L'attività assegnata comporta una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, la responsabilità temporanea di attività sostitutiva della P.O.; la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività)</p>	<p>Da 1 a 5</p>
<p>4. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati (partecipazione a processi complessi e rilevanti con attività di</p>	<p>Da 1 a 5</p>

coordinamento e controllo, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente, lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento e un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni.	
5. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con gli altri responsabili di Area o Amministratori e con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati);	Da 1 a 5
6. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati, professionisti, operatori economici- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati);	Da 1 a 5
7. Grado di innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di novità, sia strumentali che normativi).	Da 1 a 5

Punteggi=Indennità

Da 30 a 35 punti	euro 2000,00
Da 25 a 29 punti	euro 1600,00
Da 20 a 24 punti	euro 1200,00
Da 15 a 19 punti	euro 800,00
Da 10 a 14 punti	euro 500,00
Da 7 a 9 punti	euro 300,00

7. Le parti danno atto che viene trasmesso alle RSU un prospetto riassuntivo degli incarichi conferiti, indicante il profilo ed il ruolo dell'incaricato (le iniziali del dipendente), la decorrenza e l'importo annuale previsto, che non potrà superare quello dell'anno precedente, salvo diverso accordo in sede di contrattazione economica annuale;

8. Le indennità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 2018, sono corrisposte unicamente al personale al quale, con atto formale, è attribuita la qualifica di:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi;

13

- Responsabilità affidate agli archivisti informatici;
- Responsabilità agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Formatori professionali;
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

9. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o Responsabilità.

10. L'indennità di cui al precedente comma 8 è erogata al personale che svolge le seguenti funzioni:

Indennità di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale (sportello polifunzionale)	Pieno titolo di delega formale e responsabilità di gestire i procedimenti di stato civile, anagrafe e elettorale	€ 300,00
Addetto URP	Personale che svolge le funzioni di URP (centralino, comunicazione e informazione)	€ 300,00
Responsabile dei tributi	Pieno titolo di delega formale e responsabilità di gestire i procedimenti relativi ai tributi	€ 300,00

11 In merito all'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 13, comma 6, le parti concordano che la relativa attribuzione, da parte degli Enti, prima dello svolgimento della contrattazione economica per l'anno in corso, debba rimanere nel limite di budget concordato, in sede contrattuale, nell'anno precedente.

Art. 14 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. Le parti convengono di adottare un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. The number 14 is written in the top right corner of this section.

legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO
Fino a € 3.000 euro	5%
Da 3.001 a 5.000	10%
Da 5.001 a 7.000 euro	20%
Oltre i 7.000 euro	25%

Art. 15 – Correlazione tra il premio di produttività del personale non titolare di posizione organizzativa e particolari compensi

1. Le fattispecie riportate al precedente articolo 14 si applicano anche al personale non titolare di posizione organizzativa con riferimento al premio di produttività.

TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 – Linee di indirizzo e criteri generali per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- ✓ coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- ✓ coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente valuta le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- ✓ il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

2. Al fine di supportare il personale di particolari servizi o profili professionali e nei limiti delle risorse a disposizione, previa informazione alle OOSS, l'Ente si impegna a garantire la supervisione e il supporto da parte di psicologo del lavoro.

Art. 17 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

15

2. La flessibilità oraria è improntata ai seguenti criteri generali:

- ✓ la possibilità di entrata posticipata rispetto all'orario di inizio servizio del mattino;
- ✓ la possibilità di uscita anticipata o posticipata rispetto all'orario di fine servizio;
- ✓ fasce orarie centrali, antimeridiane e, per le giornate previste, di rientro pomeridiano, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione di cui al comma 1 è recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.

4. I criteri generali di cui al precedente punto 2 vengono concretamente applicati in base ad un regolamento di organizzazione approvato dall'Ente.

5. Sono fatti salvi gli ulteriori casi previsti dall'art. 27, comma 4, del CCNL 2018, con i limiti in esso indicati, per i quali sarà possibile fruire di ulteriori forme di flessibilità da valutare a cura del Responsabile di settore interessato.

Art. 18 – Orario di lavoro e orario multiperiodale

1. Le esigenze organizzative dell'Ente, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma, non possono superare le 13 settimane.

4. Su richiesta di una delle parti è possibile incontrarsi per la definizione di eventuali deroghe previste dal CCNL che rispondano alle esigenze di conciliazione vita-lavoro e di contingentamento dello straordinario.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 20 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)



16

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema organizzativo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di applicativi informatici che consentano un maggiore efficientamento dei servizi come la rete intranet.

Art. 21 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro

1. Al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti danno atto che il Comune di Vezzano sul Crostolo valuterà di adottare un Regolamento sul telelavoro o per l'attivazione di nuove misure di *smart working*, ai sensi anche di quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 e della direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, n. 3 del 01/06/2017.

2. Nei limiti delle risorse di bilancio, l'Amministrazione potrà stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità, operativi durante i periodi delle pause dei calendari scolastici.

3. Ai fini e per gli effetti dell'art. 6 della Legge n. 170 del 08/10/2010 "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico" che prevede per i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, il diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili. L'orario di lavoro potrà essere articolato con unica periodicità modulato su cinque o sei giorni settimanali a richiesta del lavoratore.

4. Le modalità di esercizio del diritto di cui sopra non devono comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

5. Le parti concordano di aprire un tavolo per l'eventuale introduzione di istituti di welfare aziendale nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli Enti.

Art. 22 – Servizio mensa – buoni pasto

1. Il Comune di Vezzano sul Crostolo fornisce il servizio mensa in coerenza con quanto disposto dall'art. 45 del CCNL in data 14.09.2000, attraverso il convenzionamento con esercizi pubblici presenti sul territorio. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e l'importo riconosciuto al dipendente ammonta a € 5,29, in linea con quanto disposto dall'art 51 del T.U.I.E (Testo unico imposte sui redditi)

2. Negli Enti che erogano i buoni pasto, questi ultimi possono essere spesi, in modo cumulativo, fino ad 8 nei limiti di quanto previsto dal DM n. 122/2017 e dal principio di diritto numero 6 del 12 febbraio 2019 l'Agenzia delle Entrate.

3. L'erogazione del servizio sostitutivo della mensa dovrà avvenire con le seguenti modalità:

- a) spetta al dipendente a tempo pieno che effettua almeno un rientro con una pausa pasto di almeno mezz'ora (e non superiore a due ore) ed un rientro di almeno 2 ore;



17

b) spetta altresì al dipendente a part-time che per ragioni di servizio sia costretto ad effettuare almeno un rientro giornaliero, sempre che siano state compiute le condizioni orarie appena cennate.

4. Il servizio mensa laddove garantito e fruito quale servizio di ristorazione interno alle strutture dell'Ente rimane a disciplina invariata.

Art. 23 - Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto dall'art. 40 e 3 quinquies del Decreto Legislativo n. 165/2001

2. Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari precedenti in contrasto con le presenti disposizioni.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large circular signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'E' followed by '48'.

Note a verbale

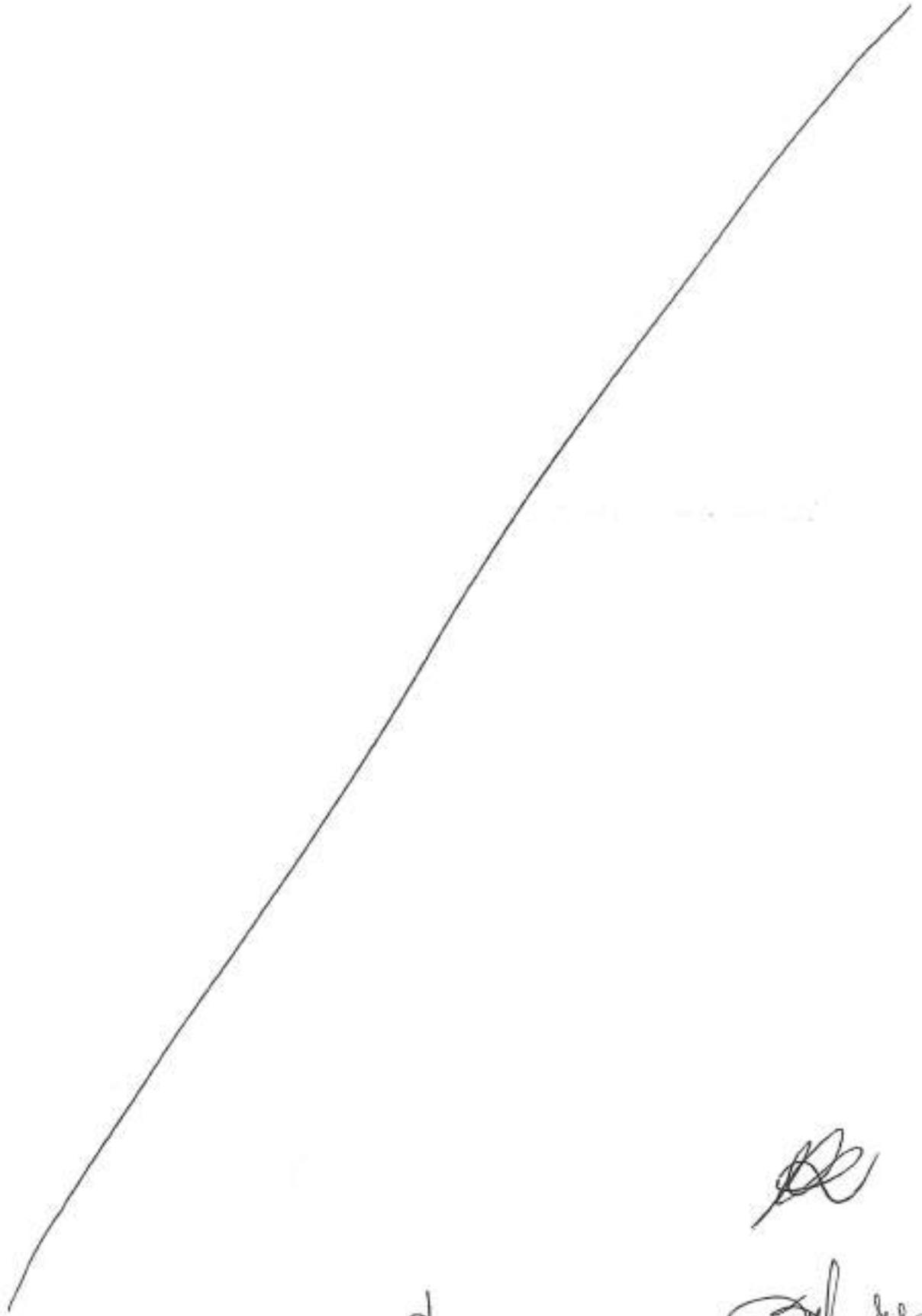
1. Le parti concordano che i criteri generali per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi all'incentivo per le funzioni tecniche e per le attività di accertamento tributario saranno definiti a seguito dell'istruttoria svolta dagli uffici competenti all'atto della redazione dei relativi regolamenti.
2. La parte pubblica si impegna a trasmettere annualmente, in via preventiva rispetto all'approvazione, il piano annuale/triennale della formazione del personale ai fini di cui all'art. 5 comma 3, lettera i) del CCNL 2016/2018;

Per la parte pubblica

Sechini Daniele
Pinna

Per la parte sindacale

FP del Paralelo PPA
LSC FP Roberto
RSU Ruffalo Galle CGIL
RSU Potenza CISL
RSU CISLFP Giachetti
RSU CGIL Alcibi



PS for A.

~~PS~~
E of 30