

COMUNE DI VOBARNO

Provincia di Brescia

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2018/2020 – ANNUALITA' ECONOMICA 2020

L'anno 2020 il giorno ____ del mese _____ nella sede dell'Amministrazione Comunale di Vobarno, si sono riuniti:

Delegazione trattante di parte pubblica (nominata con deliberazione della Giunta comunale n. 85 del 04/06/2018):

- Romanello Dr.ssa Laura – Segretario comunale (Presidente)
- Cadenelli Dr. Rossano – Vice Segretario comunale (Responsabile del servizio personale)

Parte sindacale:

- - OO.SS. territoriali CISL
- - OO.SS. territoriali CGIL
- Sarnico Luisa – RSU
- Perini Lorena – RSU
- Salvini Fausta – RSU
- Croce Piero – RSU

Preso atto delle certificazioni favorevoli rese dal Revisore dei Conti con verbali n. ____ e n. ____ in data _____, acquisite al protocollo comunale n.

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. ____ in data _____, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla stipula del presente contratto decentrato

Si conviene e si stipula fra le parti il presente contratto collettivo decentrato

1) DURATA – REVISIONE

Il presente CCDI, nell'ambito del contratto decentrato triennale 2018/2020 stipulato nel dicembre 2018, è riferito alla annualità economica 2020

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 che vengono col medesimo disciplinati.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo ed eventualmente singoli aspetti della parte normativa oggetto del contratto triennale di riferimento

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

2) RELAZIONI SINDACALI, OBIETTIVI E STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione, a sua volta articolata in informazione e confronto
- contrattazione integrativa

Le modalità, i termini e le materie inerenti le relazioni sindacali sono disciplinate dalla Legge e dalla Contrattazione collettiva, da ultimo gli artt. 3 e seguenti del CCNL del comparto Funzioni Locali 21/05/2018

3) DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI.

Il sistema dei diritti, libertà e prerogative sindacali (diritto di assemblea e di affissione, distacchi, aspettative e permessi sindacali) sono disciplinati dai "CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali".

4) REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO PER I CONTINGENTI ADDETTI AI SERVIZI ESSENZIALI.

L'esercizio del diritto di sciopero nell'Ente e l'elencazione dei servizi essenziali e delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei medesimi è disciplinato dall'"Accordo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali.

Ai fini dell'individuazione del personale esonerato dallo sciopero che presenzierà al posto di lavoro per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, si individuano i seguenti contingenti:

| AREA | CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE | N. |
|----------------|------------------|---|-----------|
| TECNICA | B | OPERAIO | 1 |
| AMMINISTRATIVA | C | ISTRUTTORE (per servizi di stato civile) | 1 |

5) ENTITA' PRECOSTITUITA DEL FONDO ED ACCORDO DI RIPARTO

Il fondo è stato costituito con determinazioni del responsabile del servizio n° 267 del 24/07/2020, integrata con successiva determinazione n. 409 del 30/10/2020, come da seguente prospetto finale:

| COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 | | |
|--|--|-------------------|
| PARTE STABILE (art. 67 commi 1 e 2 CCNL 21.05.2018) | | EURO |
| Art. 67 comma 1 - importo unico consolidato anno 2017 | | 106.392,39 |
| Art. 67 comma 2 lett.a) - incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 (28 dipendenti al 31/12/2015) - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c.2 D.lgs. 75/2017) | | 2.329,60 |
| Art. 67 comma 2 lett. b) - differenziali PEO sul personale in essere al 01/03/2018 - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c.2 D.lgs. 75/2017) | | 1.910,35 |
| Art. 67 comma 2 lett. c) - Retribuzioni di anzianità RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal 2017 (le precedenti cessazioni sono già computate nell'importo unico consolidato) | | 3.222,93 |
| Art. 67 comma 2 lett. d) - risorse riassorbite ex art. 2 comma 3 D.lgs. 165/2001 | | 0,00 |
| Art. 67 comma 2 lett. e) - incremento per processi associativi o delega di funzioni con trasferimento di personale | | 0,00 |
| Art. 67 comma 2 lett. f) - solo per Regioni | | 0,00 |
| Art. 67 comma 2 lett. g) - incremento per riduzione stabile del lavoro straordinario | | 0,00 |
| Art. 67 comma 2 lett. h) - incremento per riorganizzazione con incremento della dotazione organica (per adeguamento del fondo al valore medio pro capite 2018 ex art. 33 comma 2 DL 34/2019). | | 2.904,49 |
| | TOTALE PARTE STABILE | 116.759,76 |
| PARTE VARIABILE (art. 67 comma 3 CCNL 21.05.2018) | | |
| Art. 67 comma 3 lett.a) - legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi | | 0,00 |
| Art. 67 comma 3 lett.b) - piani di razionalizzazione | | 0,00 |
| Art. 67 comma 3 lett.c) - risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche) - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c.2 D.lgs. 75/2017) | | 10.000,00 |
| Art. 67 comma 3 lett.d) - ratei di importi RIA su cessazioni anno precedente | | 174,48 |
| Art. 67 comma 3 lett.e) - risparmi lavoro straordinario anno precedente - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c.2 D.lgs. 75/2017) | | 578,10 |
| Art. 67 comma 3 lett.f) - rimborsi spese per notificazioni per conto dell'amministrazione finanziaria | | 50,00 |
| Art. 67 comma 3 lett.g) - personale case da gioco | | 0,00 |
| Art. 67 comma 3 lett.h) - incremento flessibile 1,2% monte salari 1997 | | 6.471,00 |
| Art. 67 comma 3 lett. i) - incremento obiettivi del piano della performance | | 0,00 |
| Art. 67 comma 3 lett. j) - incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art 23 c. 4 d.lgs 75/2017 | | 0,00 |
| Art. 67 comma 3 lett. k) - quote per trasferimento personale in corso d'anno a seguito di delega di funzioni | | 0,00 |
| Art. 68 comma 1 - residui anno precedente da risorse stabili - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c.2 D.lgs. 75/2017) | | 755,11 |
| | TOTALE PARTE VARIABILE | 18.028,69 |
| | FONDO | 134.788,45 |
| | VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 | 18.477,65 |
| | TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 | 116.310,80 |
| A dedurre (-): riduzione del fondo consolidata per cessazioni del personale in servizio fino al 2016 ex art.1 comma 236 Legge n. 208/2014 | | 3.784,39 |
| A dedurre (-): riduzione del fondo per esternalizzazione servizi (pulizia immobili comunali) ex art. 6-bis D.lgs 165/2001 | | 5.878,17 |
| A sommare (+): VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 | | 18.477,65 |
| | FONDO ANNO 2020 (escluse somme non soggette al vincolo ex art. 23 c. 2 D.lgs 75/2017) | 116.310,80 |
| | FONDO ANNO 2016 € 112.964,39 (per verifica contenimento del limite ex art. 23 c. 2 D.lgs 75/2017) | 112.964,39 |
| | ADEGUAMENTO DEL LIMITE AL FONDO ANNO 2016 (art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019) | 2.904,49 |
| - Tale adeguamento viene calcolato annualmente e dinamicamente, in aumento o diminuzione, in ragione delle assunzioni/cessazioni registrate o previste in corso d'anno | | 3.346,41 |
| | A DEDURRE: RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITI 2016 | 3.346,41 |
| | TOTALE FINALE FONDO (A-B-C-E+D) | 121.779,48 |

Si concorda il seguente utilizzo:

| UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 | | |
|---|--|-------------------|
| Art. 68 CCNL 21.05.2018 | | EURO |
| Comma 1 - indennità di comparto art. 33 c. 4 CCNL 22/1/2004 | | 13.185,30 |
| Comma 2 a) b) - premi correlati alla performance (differenziazione del premio individuale , art. 69 CCNL) | | 1.500,00 |
| Comma 2 a) b) - premi correlati alla performance (individuale+organizzativa) | | 32.383,36 |
| Comma 2 c) - indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio) | | 690,00 |
| Comma 2 c) - indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (maneggio valori) | | 1.300,00 |
| Comma 2 d) - indennità di turno (POLIZIA LOCALE) | | 3.600,00 |
| Comma 2 d) - indennità di reperibilità | | 2.852,00 |
| Comma 2 d) - trattamento per attività prestata in giorno festivo | | 600,00 |
| Comma 2 e) - compensi per specifiche responsabilità ex art 70-quinquies | | 600,00 |
| Comma 2 e) - compensi per specifiche responsabilità ex art 70-quinquies (servizi demoanagrafici) | | 1.050,00 |
| Comma 2 f) - indennità di servizio esterno ex art 56-quinquies (POLIZIA LOCALE) | | 1.000,00 |
| Comma 2 g) - compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche) | | 10.000,00 |
| Comma 2 h) - compensi ai messi notificatori per notificazioni per conto dell'amministrazione finanziaria | | 50,00 |
| Comma 2 j) - progressioni economiche (storiche, compresi LED e differenziali incrementi PEO CCNL 21/5/2018) | | 47.362,00 |
| Comma 2 j) - progressioni economiche nuove | | 4.200,00 |
| Art. 19 CCNL 01/04/1999 (finanziamento oneri di prima riclassificazione personale di vigilanza) | | 1.406,82 |
| TOTALE | | 121.779,48 |

6) ESPLICAZIONI CONTRATTUALI INERENTI L'ACCORDO DI UTILIZZO DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 68 CCNL 21.05.2018

Comma 1- INDENNITA' DI COMPARTO: le somme apposte nel fondo afferiscono alla erogazione della indennità al personale avente diritto in servizio, ai sensi dell'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004. La quota 2002 dell'indennità di comparto è finanziata con risorse di bilancio.

Comma 2 lett. a) e b) - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE:

Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance (individuale ed organizzativa).

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Per quanto attiene gli obiettivi di gestione, si precisa che sono individuati ed affidati per ogni dipendente dai competenti responsabili di servizio /P.O. nell'ambito del PEG/P.D.O. e del Piano della Performance per l'anno corrente; gli obiettivi sono riportati individualmente in separata scheda di valutazione riferita a ciascun dipendente. La valutazione delle prestazioni finalizzata alla verifica del loro raggiungimento è effettuata sulla base della stessa scheda di valutazione, adottata dall'ente nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMV) – ex D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e in particolare degli artt. 7, 8 e 9 – approvato con deliberazione della giunta comunale n. 12 in data 30/01/2012 e successivamente aggiornato con deliberazione della giunta comunale n. 91 in data 13/06/2016. La scheda di valutazione misura, per ciascun dipendente, sia la performance organizzativa (raggiungimento degli obiettivi/progetti affidati, per il 30%) sia la performance individuale (raggiungimento di prestazioni/comportamenti attesi, per il 70%).

Il fondo per obiettivi di gestione del personale è ripartito in forza del seguente prospetto di ponderazione degli obiettivi. La ponderazione degli obiettivi viene effettuata con pesatura differenziata su categoria (B: 0.8 – C: 1 – D: 1.2, con riproporzionamento in ragione di ridotte articolazioni del tempo contrattuale individuale di lavoro); il suddetto criterio viene applicato al 50% del fondo destinato alla premialità, mentre il restante 50% è attribuito sulla pesatura media degli obiettivi di cui a mappa strategica, come da successivo prospetto.

La valutazione ed erogazione delle somme spettanti agli aventi titolo sono effettuate a consuntivo d'anno, secondo la tempistica e le competenze definite nell'ambito del SMV.

La ripartizione individuale delle somme erogabili al personale per la qualità della performance di cui al seguente prospetto può, in sede di liquidazione a consuntivo, essere rimodulata e diversamente distribuita dal responsabile competente, nell'ambito del budget disponibile per la propria area (colonna "*quota fondo assegnata a ciascuna area*"), in ragione di particolari e motivate situazioni registrate in corso d'anno presso gli uffici; in tal caso il responsabile redigerà apposita nota esplicativa.

Il personale assunto dal comune con contratto a tempo determinato partecipa alla distribuzione nel caso in cui abbia prestato servizio (o è previsto che presti servizio) per almeno sei mesi

E' diritto-dovere di ogni dipendente chiedere ed avere dal responsabile del servizio la consegna della scheda di valutazione individuale.

Differenziazione del premio individuale (art. 69 del CCNL 21/05/2018)

Ai fini della applicazione della disposizione dell'art. 69 CCNL 21/05/2018, si concorda e stabilisce che:

- il numero di dipendenti che partecipano alla distribuzione della maggiorazione è pari al 10% del personale in servizio, con arrotondamento per eccesso in caso di frazione numeraria
- la misura della maggiorazione, oggetto di attribuzione, è pari ad una somma corrispondente al 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance del personale valutato positivamente (si intende come valutazione positiva, a questo fine, un punteggio nella scheda di performance individuale superiore a 86 punti)

- la quota economica destinata alla maggiorazione è prelevata dalla somma complessiva disponibile per la performance annuale di cui al presente paragrafo e verrà distribuita al personale assegnatario in uguale misura (30% del valore medio pro-capite dei premi di performance complessiva attribuita al personale valutato positivamente*numero dipendenti assegnatari della maggiorazione)
- i dipendenti assegnatari della maggiorazione verranno individuati come segue:
 - dipendenti che hanno conseguito le valutazioni complessive più elevate nella scheda di valutazione per l'anno di riferimento; in caso di parità:
 - dipendenti che non siano risultati assegnatari della maggiorazione nel triennio precedente; in caso di ulteriore parità:
 - dipendenti che hanno conseguito le valutazioni complessive più elevate nelle schede di valutazione come media del biennio precedente; in caso di ulteriore parità:
 - dipendenti che hanno conseguito le valutazioni complessive più elevate nelle schede di valutazione come media del triennio precedente; in caso di ulteriore parità:
 - maggiore anzianità di servizio presso il comune di Vobarno

Prospetto di ponderazione obiettivi:

| Fondo obiettivi/perfor | | 32.383,36 | 858,52 | 186,56 | | | |
|---|--|--------------------|--|---|---------------------------------|--|---|
| 50% pesatura su categoria (D =1,2 C =1 B =0,8) (con riproporzionamento per part time e servizio prestato per durata inferiore all'intera annualità) | 50% pesatura obiettivi sulla base del sistema di misurazione e valutazione (media dei punteggi di ponderazione degli obiettivi da mappa strategica) - con riproporzionamento per part time e servizio prestato per durata inferiore all'intera annualità | area | incidenza individuale (50% su categoria) € | incidenza individuale (50% su pesatura obiettivi) € | Incidenza totale pro capite (*) | Confronto con incidenza totale pro capite 2019 | quota fondo assegnata a ciascuna area € |
| 1 | 4,4 | Polizia locale | 858,52 | 820,87 | 1.679,39 | 1.822,72 | |
| 0,7 | 3,29 | Polizia locale | 600,96 | 613,79 | 1.214,75 | 1.167,25 | 2.894,14 |
| 1 | 4,5 | Sociale-Istruzione | 858,52 | 839,53 | 1.698,05 | 1.784,95 | 1.698,05 |
| 1 | 5 | amministrativa | 858,52 | 932,81 | 1.791,33 | 1.951,59 | |
| 1 | 4,66 | amministrativa | 858,52 | 869,38 | 1.727,90 | 1.784,95 | |
| 1 | 4,66 | amministrativa | 858,52 | 869,38 | 1.727,90 | 1.858,27 | |
| 1 | 4,33 | amministrativa | 858,52 | 807,81 | 1.666,33 | 1.216,87 | |
| 0,5 | 2,33 | amministrativa | 429,26 | 434,69 | 863,95 | 930,25 | |
| 1 | 4,66 | amministrativa | 858,52 | 869,38 | 1.727,90 | 1.784,95 | |
| 0,8 | 4,33 | amministrativa | 686,82 | 807,81 | 1.494,63 | 1.605,71 | |
| 0,8 | 4 | amministrativa | 686,82 | 746,25 | 1.433,06 | 1.605,71 | 12.432,99 |
| 1 | 5 | Finanziaria | 858,52 | 932,81 | 1.791,33 | 1.784,95 | |
| 1 | 5 | Finanziaria | 858,52 | 932,81 | 1.791,33 | 1.784,95 | |
| 0,8 | 0,3 | Finanziaria | 686,82 | 55,97 | 742,78 | 783,60 | 4.325,44 |
| 1 | 4,8 | LL.PP | 858,52 | 895,50 | 1.754,02 | 1.784,95 | |
| 0,33 | 1,6 | LL.PP | 283,31 | 298,50 | 581,81 | | |
| 0,8 | 4,75 | LL.PP | 686,82 | 886,17 | 1.572,98 | 802,86 | |
| 0,8 | 4,75 | LL.PP | 686,82 | 886,17 | 1.572,98 | 1.605,71 | 5.481,79 |
| 1 | 4 | Urbanistica-SUAP | 858,52 | 746,25 | 1.604,77 | 1.784,95 | |
| 1 | 4,33 | Urbanistica-SUAP | 858,52 | 807,81 | 1.666,33 | 1.740,51 | |
| 0,33 | 1,6 | Urbanistica-SUAP | 283,31 | 298,50 | 581,81 | | |
| 1 | 4,5 | Urbanistica-SUAP | 858,52 | 839,53 | 1.698,05 | 1.873,82 | 5.550,95 |
| 18,86 | 86,79 | | 16.191,68 | 16.191,68 | 32.383,36 | | 32.383,36 |

(*) Le cifre indicate nella colonna "incidenza totale pro capite" costituiscono il parametro di riferimento massimo erogabile e sono soggette a modulazione in sede di liquidazione del premio, sulla base delle valutazioni che saranno rese tramite la scheda individuale prevista nel SMV

Comma 2 lett. c) INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (RISCHIO): indennità riconosciuta al personale dell'area tecnica addetto ai servizi manutentivi esterni (gruppo operai), nella considerazione che le attività svolte sulla sede stradale comportano un sensibile rischio specifico per tale categoria di lavoratori, in particolare per le attività manutentive prestate sulle sedi stradali. La misura dell'indennità viene quantificata in € 1,50 per ogni giorno di servizio effettivo e viene liquidata mensilmente a

consuntivo, in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa.

Il responsabile del servizio di competenza è tenuto a comunicare all'ufficio personale dei dipendenti interessati eventuali modifiche/variazioni dell'attività che incidano sulle condizioni di erogazione della indennità

Comma 2 lett. c) INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (MANEGGIO VALORI): vista la deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 18/02/2019, recante "Aggiornamento e ricognizione degli agenti contabili a materia e a denaro, dell'economista, dei riscuotitori interni, dei consegnatari dei beni e del responsabile del procedimento", l'indennità viene quantificata come segue:

- maneggio di valori liquidi e bolli per valore fino ad € 1.500,00 mensili: € 1,00/giorno (per tutti gli agenti contabili indicati nella deliberazione citata);
- maneggio di valori liquidi e bolli per valore oltre € 1.500,00 mensili: € 1,50/giorno (per l'economista comunale).

L'indennità viene liquidata mensilmente a consuntivo in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione e rientra nei limiti contrattualmente stabiliti dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa (salva la liquidazione al personale sostituto).

Il responsabile del servizio di competenza è tenuto a comunicare all'ufficio personale dei dipendenti interessati eventuali modifiche/variazioni dell'attività che incidano sulle condizioni di erogazione della indennità

Comma 2 lett. d) INDENNITA' DI TURNO: viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza in quanto prestante il servizio a rotazione su prestabilite articolazioni giornaliera.

La misura dell'indennità, che non compete in caso di assenza e che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella contrattualmente stabilita dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.

Comma 2 lett. d) INDENNITA' DI REPERIBILITA' viene riconosciuta:

a) al personale dell'area tecnica addetto ai servizi manutentivi esterni (gruppo operai) ed a due istruttori dell'ufficio tecnico, nella considerazione che tali dipendenti fanno parte del gruppo di pronto intervento che garantisce un servizio di pronta reperibilità in caso di urgenze e necessità che si verificassero fuori dai normali orari lavorativi, compresi i giorni festivi. Ciascun dipendente del gruppo individuato viene messo in servizio di pronta reperibilità per cinque giornate mensili, una delle quali festiva;

b) all'ufficiale di Stato Civile in relazione alla necessità di garantire un servizio di pronta reperibilità in caso di necessità operative connesse a servizi istituzionali (servizi cimiteriali urgenti, ecc.) in occasione di giornate non lavorative, festive e non. Il personale individuato viene messo in servizio di pronta reperibilità per otto giornate annue, quattro delle quali festive. In caso di assenza l'indennità compete al personale sostituto, in proporzione al periodo di sostituzione.

La misura dell'indennità (AREA TECNICA: € 10,33/giorno per 4 giorni feriali ed € 20,66/giorno per 1 giorno festivo; 5 giornate al mese: € 61,98 pro capite per 11 mensilità; AREA AMMINISTRATIVA: € 10,33/giorno per 4 giorni feriali ed € 20,66/giorno per 4 giorni festivi; 8 giornate all'anno: € 123,96 per ufficiale di stato civile), che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella contrattualmente stabilita dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa (salva la liquidazione al personale sostituto).

Comma 2 lett. d) TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO: viene riconosciuto al personale che presta attività nel giorno di riposo settimanale, nei termini di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000

Comma 2 lett. e) ed art. 70-quinquies INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA': è riconosciuta al personale che, non titolare di posizione organizzativa, è comunque incaricato dell'espletamento di mansioni o attività comportanti l'assunzione in prima persona di specifiche responsabilità verso l'esterno.

Importi dell'indennità per l'annualità:

- € 600,00 (per la partecipazione di personale dell'ufficio tecnico alla “*commissione per il paesaggio*”).
- € 350,00 pro capite al personale dei servizi demografici (per compensare le responsabilità connesse all'esercizio in prima persona delle funzioni di ufficiali di anagrafe, stato civile ed elettorale)

Comma 2 lett. f) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER POLIZIA LOCALE: si riconosce al personale di polizia locale - non titolare di posizione organizzativa - una indennità di servizio esterno pari ad € 2,00 al giorno, ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018

L'indennità è spettante per ogni giornata di servizio effettivamente reso in esterno

Comma 2 lett. g) COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (FUNZIONI TECNICHE): compensi relativi agli incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016, nei termini e modalità di cui al regolamento comunale approvato con deliberazioni della Giunta n. 126/2018 e n. 114/2020.

Comma 2 lett. h) COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI PER NOTIFICAZIONI ESEGUITE PER CONTO DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA: le parti concordano nella sussistenza dei requisiti per la destinazione di una quota parte dei proventi derivanti dai rimborsi spese per notificazioni effettuate dal Comune per conto dell'amministrazione finanziaria a favore del personale dipendente avente la qualifica di “messo comunale notificatore”, ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000; considerata la modesta entità di tali proventi registrata nelle precedenti annualità, si ritiene equo quantificare nel 40% la quota di compartecipazione a favore del messo.

Comma 2 lett. j) - PROGRESSIONI ECONOMICHE

Il fondo progressioni orizzontali storizzate è depurato degli importi per progressioni di personale cessato dal servizio o riclassificato per progressione verticale negli anni pregressi, che pertanto sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 34 comma 4 CCNL 22.01.2004.

L'ente finanzia con risorse di bilancio gli aumenti che i contratti collettivi nazionali dispongono per le singole posizioni di sviluppo nel sistema di classificazione (c.d. “costo di applicazione dei contratti nazionali”, cfr. dichiarazione congiunta n. 14 al CCNL 22/01/2004, dichiarazione congiunta n. 4 al CCNL 09/05/2006, dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL 31/07/2009, dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 21/05/2018).

Criteri e procedure per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche:

Paragrafo 1 – Progressione Economica Orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo dei risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Paragrafo 2 – Periodicità delle selezioni

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale in servizio alla data di sottoscrizione del contratto decentrato ed i relativi benefici hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento del contratto stesso.

2. In sede di contrattazione vengono definite le risorse da mettere a disposizione del fondo per nuove progressioni, nei limiti di cui ai paragrafi che precedono, garantendo l'equilibrata assegnabilità alle diverse categorie.

Paragrafo 3 – Posizioni Economiche da attribuire

1. L'importo complessivo delle risorse da destinare a nuove progressioni è valorizzato annualmente nel prospetto di utilizzo del fondo.

2. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale per cui, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti per la generalità del personale, comunque in misura annualmente non superiore al 30% del personale in servizio (con arrotondamento all'unità superiore in caso di frazione numeraria)

Paragrafo 4 – Criteri per l'attribuzione della Posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica

1. Concorrono d'ufficio per l'attribuzione della posizione economica superiore – senza necessità di presentazione di domanda - tutti i dipendenti, non già collocati nelle più alte posizioni economiche di sviluppo delle rispettive categorie, in servizio presso il comune di Vobarno alla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato e che siano in possesso della posizione economica in godimento da almeno 36 mesi al 1° gennaio dell'annualità di riferimento del presente contratto annuale.

2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente sia stato destinatario di sanzioni disciplinari.

Paragrafo 5 – Elementi di valutazione

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, la graduatoria viene determinata in base alla scheda di valutazione della performance assegnata al dipendente.

La modalità di misurazione e valutazione della performance ai fini della progressione è la stessa utilizzata ai fini della valutazione annuale dei dipendenti, di cui al vigente SMV (Sistema di misurazione e valutazione).

Ai fini della stesura della graduatoria per le progressioni si prende in esame la media dei punteggi ottenuti nei tre anni precedenti a quello in cui avviene la valutazione.

Paragrafo 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella media delle schede di valutazione della performance del precedente triennio.

2. L'attribuzione avviene mediante la redazione di tre distinte graduatorie, una per la categoria B, una per la categoria C ed una per la categoria D.

3. A parità di punteggio, ai fini dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine e per ciascuna categoria:

- i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da tempo più remoto; in caso di ulteriore parità
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una Amministrazione Pubblica

4. In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7 - Assegnazione

1. Il Segretario comunale, raccolte presso l'ufficio personale le schede di valutazione relative al triennio precedente, redige la graduatoria sulla base della media delle risultanze dei punteggi relativi, come da paragrafi 5 e 6; la graduatoria ha efficacia limitatamente alla annualità di riferimento.

2. La graduatoria viene comunicata ai dipendenti ed alle RSU.

3. Per l'anno 2020 si concorda nell'effettuazione di n. 3 progressioni orizzontali, di cui 2 nella categoria C ed 1 nella categoria D, il cui costo massimo teorico – inclusa la 13esima mensilità – trova copertura nell'ambito della somma resa disponibile nelle voci di utilizzo annuale del fondo.

FINANZIAMENTO ONERI DI RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DI VIGILANZA – Per il personale dell’area di Polizia Locale già in servizio al momento della riclassificazione dall’ex 5° livello (CCNL 31/03/1999 e 01/04/1999) viene applicato il sistema di finanziamento di cui alla tabella allegata sub “C” al CCNL 31/03/1999, ai sensi dell’art. 19 del CCNL 01/04/1999

7) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO PER I TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Fermo restando che l’entità della retribuzione di posizione e risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa è determinata dall’amministrazione comunale sulla base del sistema di pesatura in vigore, ai sensi e per gli effetti dell’art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018 si da atto che l’entità complessiva annuale di tali indennità è stata quantificata complessivamente in € 88.400,00 (oltre oneri a carico dell’ente), come da deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 29/07/2019, recante: “*Nuova graduazione delle posizioni organizzative nel comune di Vobarno in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018*”

La costituzione ed il riparto del fondo vengono rivisti con cadenza annuale.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Dr.ssa Laura Romanello (Presidente)_____

Dr. Rossano Cadenelli

Parte sindacale

..... - OO.SS. territoriali CISL

..... - OO.SS. territoriali CGIL

Sarnico Luisa – RSU_____

Perini Lorena – RSU

Salvini Fausta – RSU

Croce Piero – RSU_____