

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**PERIODO 2019-2021**

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all' art. 8 del C.C.N.L. del 21.05.2018 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti, in data 17/08/2020 sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa triennio 2019-2021, parte economica anno 2019.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Dr.ssa Maria Teresa Burchini

Dr. Micheli Simone



The image shows a circular official stamp of the Municipality of Caserta. Overlaid on the stamp are two blue ink signatures. The first signature is written over a horizontal line and appears to be 'M. Burchini'. The second signature is written over another horizontal line and appears to be 'S. Micheli'.

Per la delegazione di parte sindacale:

Segreteria territoriale CGIL/FP

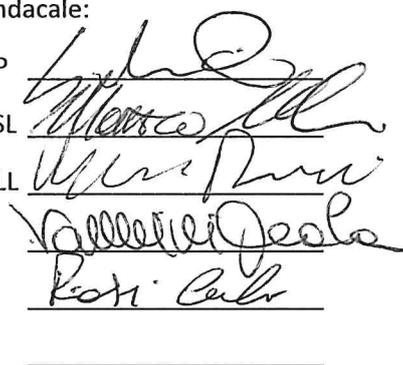
Segreteria territoriale FPS/CISL

Segreteria territoriale UIL/EELL

R.S.U. CGIL

R.S.U. UIL

R.S.U.



The image shows five handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is for CGIL/FP, the second for FPS/CISL, the third for UIL/EELL, the fourth for R.S.U. CGIL, and the fifth for R.S.U. UIL. The fifth line is empty.

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### PARTE GIURIDICA PERIODO 2019-2021

### PARTE ECONOMICA ANNO 2019

#### ART. 1

##### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.05.2018, si applica a tutto il personale dell'Unione dei Comuni Montani del Casentino con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato per quanto compatibile con tale rapporto, a tempo pieno o part-time inquadrato nelle categorie B, C, e D.

Il presente C.C.D.I. si riferisce per la parte normativa al triennio 2019-2021 e per la parte economica all'anno 2019 e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L., o di norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente C.C.D.I.

#### ART. 2

##### DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha valenza triennale normativa 2019-2021, fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse e le clausole che deriveranno dalla contrattazione nazionale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla sua stipulazione, salvo diversa previsione in esso contenuta. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno salvo disdetta di una delle parti, tramite lettera raccomandata inviata prima di ogni singola scadenza, che si assume essere il 31 dicembre di ogni anno.

Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo. In tal caso le parti si incontreranno entro il mese successivo a quello della loro entrata in vigore al fine di verificarne l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definirne eventuali integrazioni.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

#### ART.3

##### CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 1

Il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018. Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;
- Valorizzare il merito del personale.

CCIL

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:

- Costo delle progressioni economiche;
- Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett: b) e e) del C.C.N.L del 22.01.2004;
- Indennità del personale dell'ex VIII qualifica funzionale di cui all'art. 37 comma 4, del C.C.N.L. del 06.07.1995

Sono inoltre disponibili:

- Le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017;
- Le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 67 comni 1 e 2 del C.C.N.L del 21.05.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse del "Fondo Risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- a) Premi correlati alla performance organizzativa;
- b) Premi correlati alla performance individuale;
- c) Indennità condizioni di lavoro, di cui ali' art. 70-bis;
- d) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- e) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- i) Indennità di servizio esterno di cui all' art.56-quater;
- g) Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- h) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

Il fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 2016-2018 destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è quello risultante dall'allegato A al presente accordo, approvato con Deliberazione di Giunta n. 192 del 16/12/2019.

#### Art. 4

#### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DI CUI ALL'ART.68 LETT. a) e b) E DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE DI CUI ALL'ART. 69

I criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 68 lettere a) e b), sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance in vigore nell'ente. Gli importi destinati al fondo produttività sono da erogarsi secondo la metodologia introdotta con il Ciril 2005 e confermata con il ciclo di gestione della performance approvato con



CHL  
Pellei Dea  
EP  
S  
SL  
MR  
Lc

Deliberazione di Giunta n. 129 del 23/12/2010. La parte sindacale prende atto che l'amministrazione anche per l'anno 2019 ha costituito il fondo facendo riferimento alle risorse che l'Unione si trova a disposizione in applicazione degli accordi di cui al 18/02/2013 relativi al trasferimento del personale dai comuni a seguito di assunzione di funzioni fondamentali e alle relative risorse trasferite dai comuni con il personale, nonché delle diminuzioni conseguenti al trasferimento di personale al Comune di Pratovecchio Stia a seguito di uscita del comune suddetto dall'unione dei comuni. In tal senso si rileva che le risorse aggiuntive per il conseguimento degli obiettivi dell'ente e di mantenimento previsti nei PEG, ammontano ad € 68.491,00 comprensive dell'importo stanziato dall'amministrazione negli anni precedenti e dell'importo trasferito dai comuni a tale titolo con il trasferimento del personale addetto alla Polizia Locale e ai Servizi Sociali. La ripartizione delle risorse stanziate di cui sopra avviene in conformità all'accordo decentrato del 18/02/2013, secondo il prospetto allegato al presente accordo.

#### Art. 5

#### CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

La progressione economica all'interno della categoria, consiste in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale.

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali vengono contrattati dopo aver verificato la possibilità di attivare l'istituto della progressione economica orizzontale, aver quantificato le eventuali risorse da destinarvi, nei limiti di disponibilità delle risorse di parte stabile, e in osservanza al principio di selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

#### Art. 6

#### CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CORRELATA a PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS E RELATIVE MISURE

"L'indennità condizioni di lavoro" è correlata allo svolgimento di attività caratterizzate dalle seguenti tipologie di condizioni:

- Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute (Rischio);
- Implicanti il maneggio di valori.

#### Rischio

Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per, la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle prestazioni assistenziali nei confronti dei soggetti con disabilità (operatori centri diurni);

L'indennità giornaliera riconosciuta ammonta ad € 1,25

#### Maneggio valori

Le attività che implicano maneggio valori di cui all'art. 70-bis lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

Gli importi dell'indennità per maneggio valori spettanti a ciascuna persona, proporzionali agli importi annui maneggiati, sono quelli riportati nel sottostante prospetto:

IMPORTI ANNUI MANEGGIATI	INDENNITA' GIORNALIERA DA CORRISPONDERE
Fino a € 2.000,00	

coll. Valeri Dea [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]



Oltre € 2.000,00	€ 1,10
------------------	--------

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

3. Spetta al Responsabile del servizio indicare i giorni di effettiva assegnazione del personale ai servizi comportanti il maneggio di valori. L'erogazione dell'indennità potrà avvenire solo con attestazione delle effettive giornate di maneggio valori da parte del responsabile del servizio entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

4. L'indennità sarà corrisposta a consuntivo, sulla base degli importi maneggiati annualmente.

#### Art. 7

#### CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL' INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56 QUATER E QUINQUES E RELATIVE MISURE

"L'indennità di servizio esterno" di cui all'art. 56-quinques del C.C.N.L del 21.05.2018 è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.

#### Condizioni per la valutazione:

- Adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza risultante da formali atti organizzativi del Comandante/Vice Comandante del Corpo di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.);
- Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza per almeno 4 ore.

#### Misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater e quinques del C.C.N.L. del 21.05.2018

- Servizio di vigilanza esterna € 1,00 giornaliera;

#### Art. 8

#### CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70 QUINQIDES, COMMA 1 E COMMA 2

Ai sensi dell'art. 70-quinques comma 1 del CCNL del 21.02.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del predetto CCNL del 21/05/2018. Il compenso dovrà essere erogato in relazione alle specifiche tipologie di responsabilità che si intendono incentivare e nel rispetto dei seguenti criteri:

- il contratto decentrato destina, ogni anno, una quota del fondo per la produttività collettiva destinata a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. F) del CCNL dell'01 .04.99;
- la corresponsione di tali compensi è attribuita al personale appartenente alla categoria B, C e D che sia stato incaricato di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.99 e ss.mm.ii..
- l'indennità per specifiche responsabilità è erogata ai dipendenti individuati dai responsabili di servizio sulla base del budget complessivo massimo pari a € 10.000,00.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

3. Le parti convengono che le attribuzioni delle indennità per specifiche responsabilità possono essere riviste a decorrere dal 1 gennaio 2020, in relazione al processo di ristrutturazione dell'ente.

**Art.9  
REPERIBILITA'**

Le parti concordano che in specifici casi, dettagliatamente relazionati e motivati dai responsabili di servizio, è possibile aumentare il numero di turni mensili di reperibilità fino ad un massimo di 8 turni.

**Art.10  
INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

**Art.11  
NORMA FINALE**

Per quanto non disciplinato dal presente Contratto si fa riferimento al Contratto nazionale e alle altre norme di legge in vigore. Rimangono in vigore tutte le clausole dei precedenti C.C.D.I. non in contrasto con il presente accordo. Il presente Contratto conserverà efficacia giuridica ed economica sino alla stipulazione di successivo Contratto Integrativo. Gli istituti disciplinati dal presente accordo saranno erogati compatibilmente alle risorse economiche ad essi destinate e nel rispetto dei tempi previsti per le procedure contabili. L'amministrazione si riserva di recuperare le somme erogate ai sensi del presente accordo qualora, per qualunque motivo, risultassero indebitamente corrisposte.

CGIL *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
  
*[Handwritten signature]*

**ALLEGATO C.C.D.I. 2019-2021 - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

**RISORSE DECENTRATE STABILI**

CCNL 21.05.2018 ANNO 2019

<b>Art. 67</b>	Comma 1	
	Unico importo consolidato	181.533,95
	Comma 2 lett. c	
	Incremento della RIA ed assegni ad personam relativi al personale cessato.	2.147,80
	Comma 2 lett. a	
	Incremento del salario accessorio di € 83,20 per le unità di servizio alla data del 31-12-2015	3.744,00
	Comma 2 lett. b	
	Incremento del differenziale tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni 2019	3.507,66
	Decurtazione Retribuzione di Posizione e di Risultato anno 2017	-49.622,00
	<b>TOTALE RISORSE STABILI 2019</b>	<b>141.311,41</b>

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI**

CCNL 21.05.2018 ANNO 2019

<b>Art. 67</b>	Comma 2 lett. b	
	Economie anni precedenti risparmi part time e straord.	5.177,92
	Comma 2 lett. c - Art.113 D. Lgs. 50/2016	
	Incentivi Funzioni Tecniche	30.075,57
	Comma 2 lett. c	
	Risorse ISTAT e Art. 70 Ter.	831,45
	Comma3 lett. d	
	RIA ed assegni ad personam del personale cessato	732,33
	Comma 4	
	Integrazione 1,2% del Monte Salari 1997	6.013,03
	Comma 5 lett. c	
	Conseguimento obiettivi dell'Ente anche di mantenimento previsti nel PEG e piano delle della performance	68.491,00
	Decurtazione per rispetto del tetto 2016 Art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017	2.880,13
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2019</b>	<b>108.441,17</b>	
<b>Totale del Fondo 2019</b>	<b>249.752,58</b>	

**NOTA:** Per il finanziamento delle Posizioni Organizzative di nuova istituzione e per l'aumento dell'importo delle PO rivalutate a seguito della nuova organizzazione vengono utilizzati i risparmi conseguiti dalla cessazione dal servizio dal 01/08/2019 del dirigente e dalla conseguente soppressione dall'organico dell'ente di tutte le figure dirigenziali.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a blue circular official stamp from the 'COMUNE DI VARESE' with a signature over it.