

Città di Bene Vagienna
Provincia di Cuneo

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO
ANNO 2020**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Bene Vagienna con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato per il quale si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata biennale, dal 2020 al 2021.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. 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.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

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

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2019 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2018, fermo restando che 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.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che le somme disponibili provenienti dalla parte residua del fondo stabile e la parte relativa al fondo variabile ai sensi dell'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, siano destinate ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

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

3. 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.

4. Le parti concordano che per l'anno 2020 l'ammontare della performance individuale art. 68 c.2 lett. b) risulta essere pari ad €. 1.205,83 e altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al mantenimento dei livelli dei servizi erogati ed alla gestione dei nuovi carichi di lavoro assegnati ai Comuni.

Art. 6

1. La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività viene proposto sulla base dei moduli allegati B, C e D:

- sino a punti 59.99 nessun incentivo
- da punti 60 a 69.99: incentivo 20%
- da 70 a 79.99: incentivo 40%
- da 80 a 89.99: incentivo 60%
- da 90 a 100: incentivo 100%.

La procedura è la seguente:

- si divide il budget per il numero dei dipendenti;
- si ottiene quindi il premio medio.

I risparmi che si ottengono dalle minori erogazioni rispetto ai premi medi costituiscono la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Totale assegnato alle progressioni: per l'anno 2020 non viene destinata alcuna somma.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

5. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art 71 comma 1, del d.l. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'esse economie di bilancio.

6. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 1.50 al giorno;
- espletamento di attività disagiata: euro 1.75 al giorno;
- espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.

3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e CONTINUATIVA, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/MANSIONI;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

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

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

5. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

6. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

9. Si stabilisce che la presente indennità 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 integrità personale.

10. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

12. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto 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 maneggio di valori di cassa.

13. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di competenza Responsabile di Settore previo confronto con l'organismo di valutazione.

14. L'erogazione dell'indennità al personale, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

15. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (Euro 1,00 - Euro 10,00) come segue:

a) personale esposto a rischio €1.50 /giorno;

b) personale esposto a disagio € 1.75/giorno;

c) personale con funzioni di agente contabile:

c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1000 compenso € 00/giorno

c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1000 e 100000: compenso € 1.00/giorno;

c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10000 compenso i€ 1.50 al giorno

16. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio.

17. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza: l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B - C- D (non titolari di posizione organizzativa);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Per l'anno 2020 viene stabilito in Euro 0,00.

2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formulata nello schema organizzativo dell'Ente:

a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 =Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b. 1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b. 2 =Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b. 3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività.

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c. 3 =Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.


3. L'importo dell'indennità è determinato d'intesa fra il Segretario Comunale e il competente Funzionario PO applicando i criteri di cui sotto ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. In caso di disaccordo provvede l'OIV.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).



TABELLA

Per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)



a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15

1) Responsabilità procedimenti di spesa PuntI da 1 a 5

2) Responsabilità di coordinamento PuntI da 1 a 5

3) Responsabilità realizzazione piani di attività PuntI da 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE Max puntI n. 15

1) Responsabilità di processo PuntI da 1 a 5

2) Responsabilità di sistemi relazionali PuntI da 1 a 5
complessi

3) Responsabilità concorso/supporto alle PuntI da 1 a 5
decisioni

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 41 a 45 PuntI = € 1250

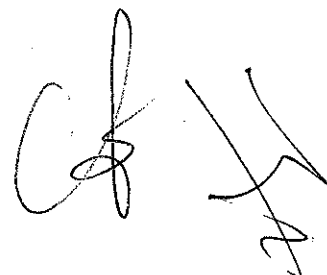
Da 33 a 40 PuntI = € 750

Da 27 a 32 PuntI = € 500

Da 21 a 26 PuntI = € 375

Da 18 a 20 PuntI = € 200

Da 11 a 17 PuntI = € 100



5) L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

6) Indennità per specifiche responsabilità cat. B-C-D, non P.O., con qualifica di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe per un importo di Euro 300,00 (art.70 quinquies CCNL/2018).

Art. 10

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 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;

la legge 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);

b) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale sono erogati sulla base delle disposizioni riportate nella delibera G.C. n. 44/2019;

c) 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").

Art. 11

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 12

Orario di lavoro e orario multi periodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. 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.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. L'orario multi periodale 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. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 13

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Il contratto 2019-2021 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa. Le prestazioni relative ai progetti di performance svolte fuori orario non danno diritto a corresponsione compenso lavoro straordinario.

Art. 14

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

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 produttivo.

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.

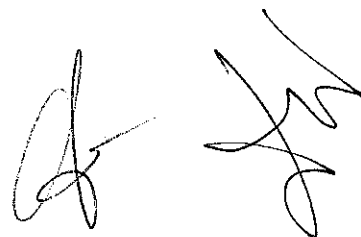
Art. 15

Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:

a) art. 4 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL del 22.1.2004.

2. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.



TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 16

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3 comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59 comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - il contributo spettante per il passaggio in ANPR.
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO V – ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI

Art. 17

Spettano ai dipendenti dell'ufficio di stato civile i compensi derivanti da specifiche sponsorizzazioni da parte di privati a seguito di celebrazione matrimoni fuori orario di servizio.

Bene Vagienna, li 31 DIC 2020

FIRME:

Il rappresentante della delegazione trattante di parte pubblica:
Luisa SILVESTRI

Il rappresentante Sindacale:
Silvio GIORDANENGO

