



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

## COMUNE di CASSINE

Piazza Vittorio Veneto, n. 1 -- C.A.P. 15016 Tel. 0144/715151 - 71347 - Fax 0144/714258

c.c.p. 11498151- COD. FISC. e P. IVA 0022901 006 1

e-mail: comune.cassine@tin.it

### SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CASSINE

Premesso che:

In data 8 Maggio 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di C.C.D.I. del personale del Comune di Cassine per il triennio 2019- 2021;

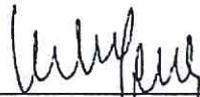
Il Revisore contabile in data 21 Maggio 2019 ha espresso parere favorevole all'applicazione;

La Giunta Comunale con deliberazione n.31 in data 22 Maggio 2019 ha autorizzato il Segretario Comunale in qualità di Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere definitivamente il C.C.D.I. in oggetto;

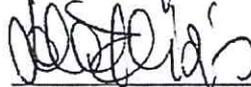
Nella data odierna 24 Luglio 2019 ha avuto luogo l'incontro tra le due delegazioni trattanti al termine del quale è stato sottoscritto definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Cassine per il triennio 2019/2021.

Cassine li 24 Luglio 2019

PARTE PUBBLICA

  
\_\_\_\_\_

CISL/FPS

  
\_\_\_\_\_

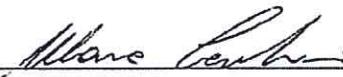
CGIL/FP

  
\_\_\_\_\_

CSA Regioni Autonomie Locali

x Fabrizio Alpi   
\_\_\_\_\_

R.S.U.

  
\_\_\_\_\_

# COMUNE DI CASSINE

(Provincia di Alessandria)

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 4 Informazione
- Art. 5 Confronto
- Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 8 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 9 Interpretazione autentica

### TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 10 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 11 Criteri e differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 12 Progressioni economiche
- Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 15 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 16 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 17 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 18 Mensa e Buono Pasto
- Art. 19 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 20 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 22 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 23 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 24 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

### TITOLO II - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

#### ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento



## 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 il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto demanda a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi dallo stesso stabiliti.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dal C.C.N.L del comparto e 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 Cassine con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI conferma i precedenti accordi sottoscritti, fatto salvo per gli istituti modificati dalla presente contrattazione decentrata.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1/1/2019 al 31/12/2021.  
Con cadenza annuale o quando se ne presenta la necessità, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

### Art. 4

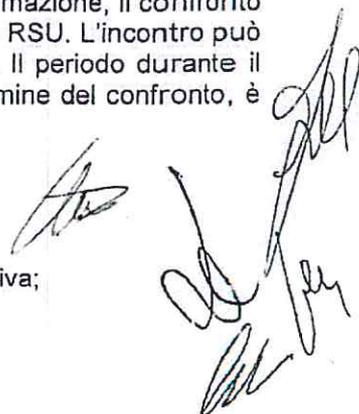
#### Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art.5

#### Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;



- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

#### **Art.6**

#### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

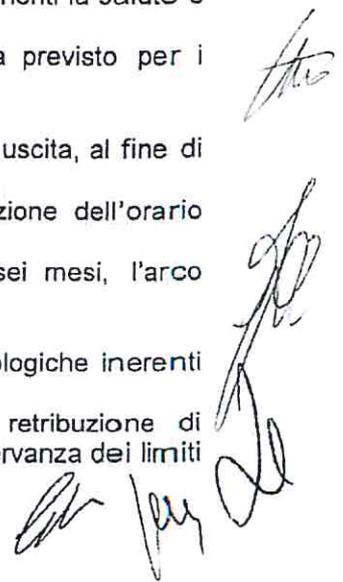
- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono individuati con atto dell'organo esecutivo dell'ente e comprendono:

- a) il Segretario Comunale;
- b) un responsabile del servizio finanziario, eventualmente individuato;

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti



previsti dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;  
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

#### **Art. 7**

##### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.6, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di maggio.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 6 comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

#### **Art.8**

##### **Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 7, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

#### **Art.9**

##### **Interpretazione autentica**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica



descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 10**

#### **Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere l'importo delle progressioni economiche orizzontali, al personale beneficiario delle stesse degli anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti 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. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse libere del fondo, annualmente disponibili secondo quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 2016- 2018,

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

4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

### **Art. 11**

#### **Criteri e differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate viene destinata una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

2. La quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione è stabilita in n. 1 dipendente tenuto conto della ridotta dimensione dell'organico dell'ente

### **Art. 12**

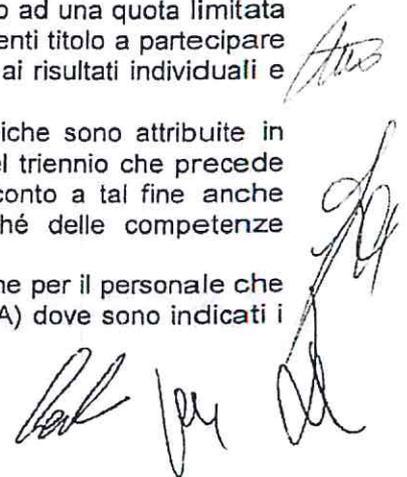
#### **Progressioni economiche**

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. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

3. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Per la definizione di detti criteri e per l'equiparazione di risultati di valutazione per il personale che è stato trasferito per mobilità volontaria da altri enti si rimanda all'allegato A) dove sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione



In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2019. 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. 13**

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

1. Gli enti corrispondono una 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 di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018.

In base alle caratteristiche istituzionali, territoriali, organizzative, ambientali e dei servizi dell'ente ed attività svolte dal personale operaio dell'area tecnico-manutentiva (n. 3 dipendenti), comportanti rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale (lavori su strada, contatto con bitumi, fumi, sostanze chimiche, utilizzo di macchinari complessi, lavori in elevazione), le parti concordano di riconoscere una indennità giornaliera di euro 1,36, da erogarsi mensilmente, a decorrere dall'01/01/2019, in base alla effettiva presenza in servizio.

Tale indennità viene adeguata ad euro 4,00/giorno, sempre con decorrenza 01/01/2019, per i mesi da novembre a marzo di ciascun anno, per compensare il disagio connesso alla pronta disponibilità del suddetto personale ad interventi su chiamata, al di fuori dell'orario di lavoro, per svolgere attività inerenti la gestione del servizio di sgombero neve, protezione civile e prestazioni correlate, nell'impossibilità, per l'Ente, rispetto alla propria insufficiente dotazione organica, di gestire squadre di lavoratori in reperibilità.

La chiamata per il rientro in servizio nel periodo di pronta disponibilità viene effettuata dal responsabile del servizio tecnico-manutentivo e/o, trattandosi di evento non prevedibile, dal Sindaco e dal Segretario Comunale.

#### **Art. 14**

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

La disciplina di tale istituto viene rinviata a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

#### **Art. 15**

##### **Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)**

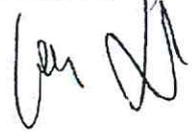
La disciplina di tale istituto viene rinviata a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

#### **Art. 16**

##### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018).**

1. Le parti concordano quanto segue:

- L'Amministrazione garantisce al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni, facoltà e agibilità in termini di permessi retribuiti attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.



dalla normativa e dagli accordi vigenti. A tale scopo allo stesso competono, ore di lavoro retribuito in base a quanto stabilito dalla Legge e dagli accordi collettivi, per l'espletamento delle proprie funzioni;

- coinvolgimento del R.S.P.P. 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; l'R.S.P.P. in accordo con il medico competente individua 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 da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Art. 17**

##### **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 previo confronto con l'RSU e le organizzazioni sindacali.

#### **Art. 18**

##### **Mensa e buono pasto**

1. Ai sensi delle vigenti normative contrattuali al personale sottoposto ad una articolazione oraria di lavoro, anche se in prolungamento orario o in straordinario, che comunque preveda un'interruzione al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane compresa tra 30 minuti e due ore, dovrà essere garantito il diritto al pasto.

2. Nell'ipotesi di poter garantire il pasto l'ente riconoscerà al dipendente, ogni qualvolta ne avrà diritto un buono pasto o ticket non inferiore a 5,29 fatti salvi accordi di maggior favore concordati in sede di contrattazione decentrata aziendale e/o nazionale.

#### **Art. 19**

##### **Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi a recupero, entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*

2. La maggiorazione oraria delle ore accantonate per recupero, verrà pagata il mese successivo a quello di maturazione e di inserimento in banca ore.

3. Il limite individuale massimo annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 180 ore.

#### **Art. 20**

##### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

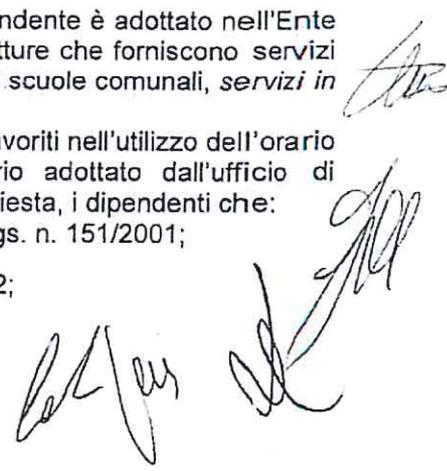
1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali,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

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali e familiari sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori, al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;



- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di trenta minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

#### **Art. 21**

##### **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 mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

#### **Art. 22**

##### **Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)**

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui l'Amministrazione intenda incrementare le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ne dà preventiva informativa e convoca le organizzazioni sindacali e l'R.S.U. per l'apertura del tavolo di contrattazione.

#### **Art. 23**

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (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.

3. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni lavorativi dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni lavorativi successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, con contraddittorio del quale verrà stilato verbale, tra lo stesso, eventualmente alla presenza di un procuratore o dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, ed il soggetto valutatore.



## TITOLO II - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

### ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

#### **1. Requisito periodo minimo di anzianità**

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

#### **2. Criteri di valutazione**

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 11 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si tiene conto della media della valutazione della performance individuale, del triennio precedente l'attivazione dell'istituto, tenuto conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze professionali acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

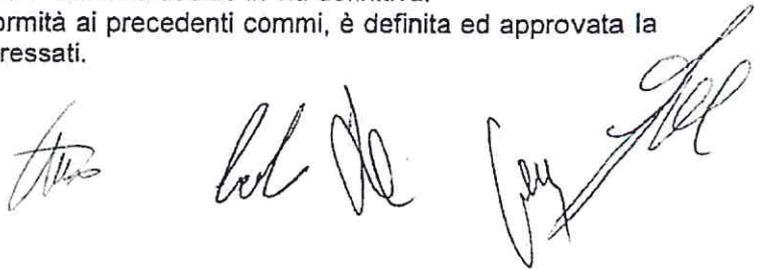
2. A parità di punteggio, viene attribuita la progressione economica orizzontale al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica ricoperta, e in caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione

#### **3. Procedimento**

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, si procede all'emanazione di un bando portato a conoscenza di tutti i dipendenti per l'assegnazione delle progressioni orizzontali. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di ricevuta per presa visione del punteggio. Allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 15 per presentare le proprie osservazioni, ovvero chiedere ed essere sentito in contraddittorio con l'Organo valutatore alla presenza di un Procuratore o dell'Organizzazione Sindacale a cui conferisce incarico, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.



## 2. LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE<sup>1</sup> Articolo 67, CCNL 2016 - 2018

### 2.1 Le modalità di costituzione

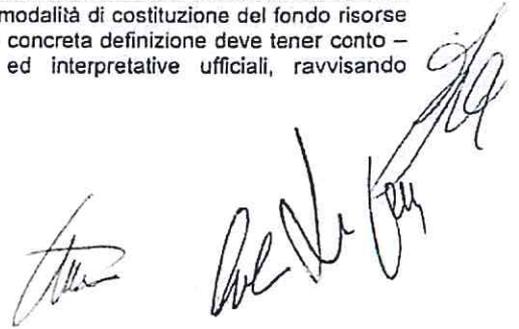
Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 67 del CCNL 2016 - 2018 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. La novità introdotta dal Contratto in materia di impostazione del fondo prevede che la parte stabile sia costituita al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, come previsto dallo stesso art. 67, comma 1, e dall'art. 15, comma 5. L'ammontare di dette risorse rientra comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017.

La Dichiarazione congiunta n. 5 del Contratto in esame prevede che gli incrementi del fondo relativi alle seguenti somme:

- a) euro 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019;
- b) le differenze tra gli incrementi a regime per progressioni nella categoria, *non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti.*

*L'art. 67, c. 7, CCNL 2018, dispone, peraltro, che la quantificazione del fondo "deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017" e fino alla vigenza di detto limite, per cui la previsione della citata Dichiarazione n.5 ne individua espressamente una eccezione.*

<sup>1</sup> Nell'intento di offrire un contributo operativo agli Enti nell'implementazione del nuovo contratto collettivo 2016-2018, sono di seguito proposte tabelle che rappresentano una esemplificazione delle modalità di costituzione del fondo risorse decentrate nell'arco del triennio contrattuale e del loro correlato utilizzo. La loro concreta definizione deve tener conto - oltre che delle specifiche situazione di fatto - delle fonti normative ed interpretative ufficiali, ravvisando conseguentemente la necessità di un loro costante monitoraggio.

The image shows three handwritten signatures in black ink, located in the lower right quadrant of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals. The first signature on the left is a simple, cursive mark. The second signature in the middle is more complex, with several loops and a long horizontal stroke. The third signature on the right is also complex, with a prominent vertical stroke and a long horizontal tail.

**Schema costituzione  
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019\_**

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	30.648,16
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - DAL 2019	915,20
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	1.398,90
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	0,00
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	0,00
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e 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 fondo lavoro straordinario	0,00
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	0,00
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>32.962,26</b>
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	164,60
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	2.751,23
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	699,44
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	<b>3.615,27</b>

<b>TOTALE</b>	<b>36.577,53</b>
<b>EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*</b>	-
<b>TOTALE FONDO 2019</b>	<b>36.577,53</b>

**FONDO INCENTIVANTE ANNO 2019  
VOCI DI SPESA**

DESCRIZIONE	Valore
<b>Fondo risorse decentrate</b>	36.577,53
<b>RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)</b>	
Progressioni orizzontali storiche (23395,11 + 1733,34)	25.128,45
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	0,00
Indennità di comparto	4.635,84
Indennità professionali (es.: educatrici)	0,00
Altri istituti	

**TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI** 29.764,29

**RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE** 6.813,24

<b>RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)</b>	
Produttività collettiva (valore presunto)	5.013,24
Performance individuale	0,00
Performance collettiva	0,00
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	0,00
Indennità funzione PM	0,00
Indennità di turno	0,00
Indennità di rischio (solo per 2018)	
Indennità di disagio (solo per 2018)	
Indennità maneggio valori (solo per 2018)	0,00
Indennità condizioni lavoro (per condizioni rischio e disagio) valore presunto	1.800,00
Indennità servizio esterno PM	0,00
Indennità di reperibilità	0,00
Maggiorazioni lavoro festivo	0,00
	0,00
Altri istituti variabili	

**TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI** 6.813,24

**TOTALE UTILIZZO FONDO** 36.577,53

Residui 0,00



**Comune di CASSINE**  
**Provincia di Alessandria**

**VERBALE DEL REVISORE DEI CONTI**

**OGGETTO: Nulla osta all'applicazione della contrattazione decentrata integrativa per il periodo 2019 -2021**

Il sottoscritto dott. Angelo Martinotti, revisore dei conti del Comune

Preso visione della documentazione relativa all'ipotesi di accordo sulle modalità di utilizzo del fondo per la contrattazione integrativa del personale dipendente del Comune;

Considerato che

E' stato debitamente tenuto conto del limite delle risorse disponibili e del rispetto della normativa vigente;

Il fondo ammonta ad euro 36.577,53 di cui 32.962,26 di parte stabile ed euro 3.615,27 di parte variabile;

Il fondo trova copertura nelle previsioni di bilancio;

**esprime parere favorevole**

circa la compatibilità della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Li, 21 maggio 2019

IL REVISORE  
-Dott. Angelo Martinotti-



