

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021/2022/2023

Oggi 24 MAGGIO 2021, nella sede del comune di Bagolino

al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-
ENTI LOCALI

e

VISTI gli artt. 7 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni
locali triennio 2016/2018

si è riunita la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale come istituita ai sensi dell'art. 7 del
suddetto C.C.N.L.

Sono presenti:

A) per la delegazione di parte datoriale, i signori:

COGNOME E NOME	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Lorenzi Alberto	Presidente (Segretario Comunale)
Alberti Monica	(Responsabile del Servizio di Segreteria)
Schivalocchi Lucia	(Responsabile del Servizio Finanziario)

B) per la delegazione sindacale, i signori:

COGNOME E NOME	ORGANIZZAZIONE SINDACALE RAPPRESENTATA
Scaroni Mauro	CISL
Drera Marco	CGIL

Il presente Contratto Collettivo Integrativo 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.

Campo di applicazione e durata.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Bagolino.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale.

Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

Fondo risorse decentrate: costituzione

Il fondo è costituito annualmente con deliberazione di Giunta Comunale.

Fondo risorse decentrate: utilizzo

I criteri di ripartizione delle risorse rese annualmente disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018, destinate ai seguenti utilizzi, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Le risorse che dovessero residuare o necessitare al finanziamento degli istituti indicati nel presente contratto aventi carattere stabile o variabile, comporteranno modifiche in positivo o in negativo al finanziamento

previsto per i compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa, fatto salvo il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, senza che le parti debbano addivenire in merito a nuova contrattazione.

Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.

I criteri sono previsti secondo quanto sotto riportato e dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale N. 80 in data 14/05/2013.

Criteri generali per l'incentivazione del personale

- 1 *Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31/3/99.*
- 2 *Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità del servizio e si articola in:*
 - a) *obiettivi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi previsti nel piano esecutivo di gestione, nel rispetto degli indicatori di risultato previsti*

Le parti concordano i seguenti criteri di riparto del fondo suddetto.

SUDDIVISIONE FONDO per la realizzazione degli obiettivi previsti nel piano esecutivo di gestione ”

Il fondo di Ente è destinato agli obiettivi di miglioramento dell'attività gestionale o progettuale dei settori e/o servizi dell'ente attraverso la realizzazione di progetti obiettivo o piani di lavoro, progetti finalizzati tendenti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. L'erogazione del fondo destinato a ciascun settore e/o servizio avviene tenendo conto della presenza in servizio, del parametro legato alla qualifica funzionale della partecipazione in termini di qualità e di intensità individuale agli obiettivi assegnati.

Il fondo, tenendo conto del numero dei dipendenti presenti in ciascun settore e/o servizio e della qualifica funzionale può essere suddiviso, assegnando a ciascun settore e/o servizio il proprio budget da gestire:
*moltiplicatore = fondo complessivo / (A) sommatoria parametri categorie dipendenti dell'ente * sommatoria % mesi di servizio (per nuovi assunti)*
fondo di settore e/o servizio = sommatoria parametri (A) per settore X moltiplicatore.

Il fondo di settore e/o servizio va ripartito a favore del personale di ruolo del settore medesimo.

** PRESENZA IN SERVIZIO – coefficiente “H”**

Il lavoratore avrà attribuito il coefficiente pieno se nell'arco dell'anno non effettuerà nessuna assenza dal lavoro. Per stabilire il coefficiente si effettuerà il rapporto fra le ore dovute (1600) e le ore di assenza.

Si detrarranno tutte le assenze dal servizio a qualsiasi causa dovute, ad eccezione di quelle concernenti:

- a) *il congedo ordinario ed il riposo sostitutivo delle festività soppresse, nonché il recupero di prestazioni straordinarie;*
- b) *i periodi di infortunio dovuti a causa di servizio;*
- c) *i permessi sindacali retribuiti e le aspettative per motivi sindacali;*
- d) *astensione obbligatoria dal lavoro per maternità;*
- e) *periodi utilizzati per il diritto allo studio;*
- f) *aspettative o permessi relativi alla legge 816/85;*
- g) *periodi per cure termali relative a infermità dipendenti da cause di servizio.*

*A) * SCALA PARAMETRALE – coefficiente “P”**

Per l'assegnazione delle quote del fondo viene fissata la seguente scala parametrica in rapporto alla categoria posseduta da ciascun dipendente:

<i>Categoria – A.1</i>	<i>parametro</i>	<i>100</i>
<i>Categoria – A.2</i>	<i>parametro</i>	<i>100</i>

Categoria – A.3	parametro	105
Categoria – A.4	parametro	105
Categoria – B.1	parametro	110
Categoria – B.2	parametro	110
Categoria – B.3	parametro	115
Categoria – B.4	parametro	115
Categoria – B.5	parametro	120
Categoria – B.6	parametro	125
Categoria – C.1	parametro	135
Categoria – C.2	parametro	140
Categoria – C.3	parametro	145
Categoria – C.4	parametro	150
Categoria – D.1	parametro	170
Categoria – D.2	parametro	175
Categoria – D.3	parametro	180
Categoria – D.4	parametro	185
Categoria – D.5	parametro	190

B) * APPORTO INDIVIDUALE – coefficiente “S” *

Ai fini dell’attribuzione del coefficiente di apporto individuale si terranno in considerazione: la partecipazione del lavoratore alla fase preparatoria del programma e/o progetto relativo all’incentivo di produttività, il rispetto delle indicazioni di lavoro in esso contenute, la capacità di iniziativa e la disponibilità ad effettuare orari diversi e/o mobilità per esigenze di servizio, sempre che non sia previsto nei programmi e/o progetti altra possibilità.

Al lavoratore viene attribuito il coefficiente pari alla somma dei punteggi conseguiti nella scheda di valutazione individuale

Al fine di consentire la previsione di situazioni particolari, la quota presenze può essere soggetta a decurtazione per:

- 1. part time = in rapporto alla percentuale di orario a tempo parziale;*
- 2. aspettativa volontaria = in ragione del periodo richiesto e concesso;*
- 3. pensionamento o assunzione nel corso dell’anno = in ragione del periodo di tempo lavorato nell’anno;*
- 4. superamento del tetto annuo di 120 giorni di assenza = in ragione delle giornate effettivamente lavorate nell’anno.*

* FORMULA EROGAZIONE INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ *

Il meccanismo per la quantificazione individuale dell’incentivo di produttività è il seguente:

F = FONDO INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ SETTORE E/O SERVIZIO

H = RAPPORTO ORE LAVORATE ORE DOVUTE (1600 – ore assenza)

P = PARAMETRO QUALIFICA FUNZIONALE, ESPRESSO IN COEFFICIENTE DIVIDENDO IL PARAMETRO X 100

S = COEFFICIENTE APPORTO INDIVIDUALE = somma punteggi conseguiti nella scheda individuale

K = TOTALE COEFFICIENTI SINGOLO DIPENDENTE

§K = TOTALE COEFFICIENTI K SINGOLI DIPENDENTI SETTORE E/O SERVIZIO

I = QUOTA INCENTIVO SINGOLO DIPENDENTE

L’erogazione del fondo avviene secondo la seguente formula:

$$K = H * P * S \qquad I = \frac{F}{\text{§K}} * K$$

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, comma 1, CCNL 2016-2018)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.

Indennità di disagio

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

L'indennità di disagio compete quindi al personale al quale vengono richieste prestazioni di lavoro non ordinarie e che risulti esposto a fattori di effettivo disagio.

Si definisce una indennità di disagio giornaliera pari a € 10,00 per i dipendenti che rientrano in servizio per:

- urgenze dovute a eventi calamitosi e meteorologici
- urgenze in orario notturno, festivo e pre-festivo
- atti di anagrafe e stato civile nei giorni festivi e pre-festivi
- attività bibliotecarie
- sostituzione autista scuolabus
- vigilanza durante i riti religiosi e iniziative
- estumulazioni. Solo in questo caso l'indennità è riconosciuta anche quando le operazioni vengono svolte durante le ordinarie prestazioni di lavoro.

La suddetta disciplina trova applicazione a far data dal 01/06/2021

Indennità di rischio

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività svolta (presunti 215 giorni lavorativi)	Importo indennità giornaliera
Attività svolta da lavoratori delle categorie A e B con il profilo di operaio	Euro 2,00
Attività svolta da lavoratori della categoria B con il profilo di autista scuolabus	Euro 2,00

La suddetta disciplina trova applicazione a far data dal 01/06/2021.

Indennità di maneggio valori

L'indennità giornaliera riferita al maneggio valori per presunti 215 giorni di effettivo svolgimento dell'attività, prevista per gli agenti contabili è commisurata in Euro 2,00 a decorrere dal 01/06/2021.

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016-2018)

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.

Al personale della categoria B, per le funzioni di Ufficio d'Anagrafe/Stato Civile, è riconosciuta un'indennità annua lorda pari a € 3.000,00.

Al personale della categoria C, per le funzioni di Ufficio d'Anagrafe/Stato Civile, è riconosciuta un'indennità annua lorda pari a € 1.500,00.

I suddetti compensi sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate

La suddetta disciplina trova applicazione a far data dal 01/06/2021.

(art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2016-2018)

Un'indennità di Euro 350,00 annui lordi è riconosciuta ai seguenti lavoratori che non risultano incaricati di posizione organizzativa:

- al personale di categoria B e C con qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe
- al messo notificatore con funzione di ufficiale giudiziario
- al personale addetto ai servizi di protezione civile

La suddetta disciplina trova applicazione a far data dal 01/06/2021.

Non viene riconosciuta la suddetta indennità al personale già considerato nell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2016-2018.

Indennità di funzione al personale di polizia locale

(art. 56-sexies, CCNL 2016-2018)

Al personale inquadrato nella categoria C, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è riconosciuta un'indennità di funzione annua lorda pari a € 2.000,00, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Il suddetto compenso è revocabile e la sua corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

La suddetta disciplina trova applicazione a far data dal 01/06/2021.

Indennità di reperibilità.

Il servizio di pronta reperibilità è istituito per l'area tecnica lavori pubblici e l'area vigilanza con regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale N. 109 in data 15/11/2002.

L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00.

La suddetta disciplina trova applicazione a far data dal 01/06/2021.

Banca delle ore

(art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000)

Le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e del tempo di lavoro e copertura dell'orario di lavoro. La prestazione è espressamente autorizzata dal titolare di posizione organizzativa, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dell'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per necessità personali o familiari e non possono essere monetizzate.

E' infatti precluso porre gli oneri per i compensi per lavoro straordinario direttamente a carico del bilancio dell'ente o di integrare, sempre a carico del bilancio dell'ente, le risorse dell'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 *(Risposta dell'ARAN ivi allegata)*

La suddetta disciplina trova applicazione a far data dal 01/06/2021.

Rinvio.

1. Per quanto non espressamente previsto e disciplinato si rinvia, nei limiti di compatibilità, ai contratti precedentemente approvati.
2. Relativamente alla materia “Progressione economica all’interno della categoria” prevista dall’art. 16 del CCNL 21.05.2018, oggetto di contrattazione integrativa, fin qui non trattata si rinvia ad accordi successivi.
3. Relativamente alla materia “Ferie” prevista dall’art. 28 del CCNL 21.05.2018, si rinvia ad accordi specifici successivi.

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

F.to. Dr. Alberto Lorenzi

F.to. Alberti Monica

F.to. Schivalocchi Lucia

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

F.to. Scaroni Mauro

F.to. Drera Marco
