

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ORMEA Per L'ANNO 2018-2020

CONTRATTO DECENTRATO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ORMEA Per L'ANNO 2018-2020

Il giorno 30 del mese di dicembre duemiladiciannove alle ore 9,00 presso il comune di Ormea, le parti:

a) Delegazione di parte pubblica costituita ai sensi dell'art.4 - comma 3° del Contratto Collettivo Nazionale 1994/1997, composta ai sensi dell'art.45, comma 8 del D.Lgs. n.29/1993, secondo i dettami dell'art.10, come individuata con deliberazione della Giunta Comunale n. 146 in data 21 dicembre 2017, dichiarata immediatamente eseguibile, nelle persone di:

-CHIAIRA Maria Gabriella - Segretario Comunale in qualità di Presidente
-LOCCI Fabio - Responsabile del Servizio Tecnico
-BELLI Graziella - Responsabile del Servizio amministrativo - contabile

E

b) la delegazione sindacale, secondo quanto previsto dal già enunciato art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale, composta da:

- PALERMO Gaspare rappresentante C.G.I.L.
- DESOGUS Flaviana Rappresentante C.I.S.I.L.

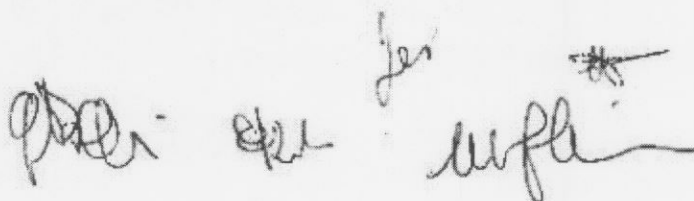
Si dà atto che presso il comune di Ormea non risulta la presenza di R.S.U. in quanto non eletta.

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate e di seguito risultanti, e propongono pertanto la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo:

Premesso che la precedente Contrattazione Decentrata Integrativa ANNO 2017 è stata definitivamente sottoscritta in data 30 - 12-2017;

Richiamate le disposizioni di cui al D.L. 75/2017, ed in particolare l'articolo 2 che al comma 2 recita:

" a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna



delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 164 in data 15 dicembre 2018, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 17 in data 4 gennaio 2019, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

Viste la determinazione della Responsabile del Servizio Amministrativo - contabile n. 201 in data 20-11-2019 di rideterminazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

Vista la bozza di contratto concordata tra le parti il 9-12-2019;

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate e di seguito risultanti redigendo il seguente contratto in cui sottoscrizione da parte della delegazione di parte pubblica è stata autorizzata con deliberazione della Giunta comunale n. 211 in data 27 dicembre 2019 dichiarata immediatamente eseguibile.

PREMESSO CHE

La contrattazione collettiva integrativa, tra la delegazione sindacale e quella di parte datoriale, ha ad oggetto le materie indicate dal comma 4 dell'articolo 7 del CCNL 21 maggio 2018.

La delegazione di parte sindacale, ai sensi del comma 2 dell'articolo 7 del CCNL prima indicato, risulta composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, mentre quella di parte pubblica risulta costituita a mente del comma 3 dello stesso articolo del contratto nazionale.

Il contratto collettivo integrativo, per la componente normativa ha durata triennale, mentre per quella economica riguarda il biennio 2018/2019;

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale:

- a) 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, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z);
- b) mentre qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

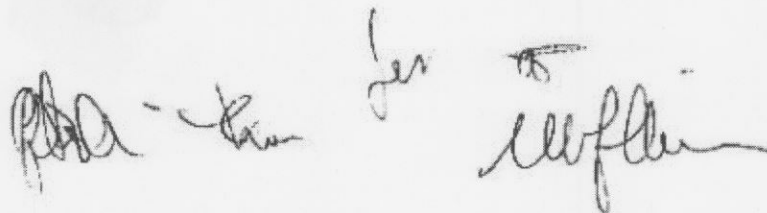
Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. l.gs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Le relazioni sindacali sono improntate a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed alla prevenzione dei conflitti e, pertanto, nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, non procedono ad azioni dirette e compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, è inviata all'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.l.gs. 165/2001, entro dieci giorni dalla sottoscrizione e che, in caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

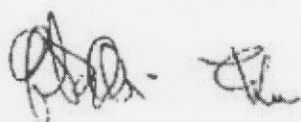
Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta Comunale competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

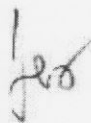
I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

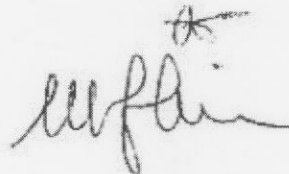


ART. 1
Ambito di applicazione, durata del contratto integrativo e principi generali

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica a tutto il personale del Comune di Ornica. Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comodatato o distaccato o utilizzato a tempo parziale nonché il personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e dall'articolo 52 del CCNI del 21/05/2018.
2. Il CCI disciplina gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione nel rispetto del contesto normativo e contrattuale di seguito indicato:
 - a) D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 65: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall'art. 40;
 - b) Vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 25 agosto 2016 e successive modifiche ed integrazioni;
 - c) Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 144 in data 30-10-2014, esecutiva ai sensi di legge;
 - d) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali.
3. Il CCI è sottoscritto definitivamente dopo che l'ipotesi è stata sottoposta al controllo del Revisore dei Conti sulla compatibilità con i vincoli di bilancio, è stata acquisita la relativa certificazione degli oneri, o sono trascorsi 15 giorni dall'invio senza che il revisore abbia formulato rilievi od osservazioni e la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a tale sottoscrizione. Il CCI entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione definitiva.
4. Il CCI non può contenere norme in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti con la costituzione delle risorse decentrate. Le clausole difformi sono nulle e non applicabili.
5. Fatte salve diverse disposizioni nel testo, il CCI per la parte normativa ha validità triennale decorrente dalla data di stipula fino al 31/12/2020 e, salvo il caso di nuove norme di legge o di contratto nazionale, si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, fino alla stipula del successivo accordo fra le parti.
6. Con cadenza annuale devono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
7. Fino alla definitiva approvazione della rinegoziazione dei criteri di riparto, però, resta valido quanto pattuito nell'ultima tornata negoziale.
8. Eventuali controversie interpretative delle norme sono risolte con l'interpretazione congiunta o formale delle parti, con l'interpretazione e definizione della clausola controversa.
9. Il CCI normativo è trasmesso all'ARAN ed è divulgato all'interno dell'Amministrazione con modalità concordate fra le parti.
10. Lo stesso sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla sua entrata in vigore salvi gli eventuali ed espressi richiami alla contrattazione precedente.







ART. 2
Relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli, deve consentire la partecipazione sindacale per contemperare l'esigenza di incrementare o mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza con quella di valorizzare l'impegno e la qualità della performance del personale dipendente, favorire la crescita professionale migliorando costantemente le condizioni di lavoro.
2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:
 - a) Informazione (articolo 4 CCNL 21/05/2018): costituisce il presupposto per l'attivazione del confronto e della contrattazione. Consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire di procedere secondo la disciplina contrattuale. Fatti salvi i tempi previsti dalle leggi, le informazioni inerenti a materie oggetto di confronto dovranno essere inviate almeno 20 giorni prima dell'approvazione degli atti relativi; le informazioni su materie oggetto di contrattazione integrativa dovranno essere inviate almeno 20 giorni prima della seduta della delegazione trattante ovvero contestualmente alla convocazione della stessa.
 - b) Confronto (articolo 5 CCNL 21/05/2018): si attua solo sulle materie previste dall'art. 5, comma 3, del CCNL 21/05/2018 su richiesta dei soggetti sindacali, entro 5 giorni dall'informazione, o su proposta dell'ente con l'invio dell'informazione. Non può superare 30 giorni e al termine è redatta sintesi dei lavori e delle posizioni. Consente a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaurienti e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare sulle materie rimesse a tale livello di relazione;
 - c) Contrattazione: si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dagli articoli 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 con le finalità e le modalità che seguono:
 - 1) La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale.
 - 2) I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.
 - 3) In applicazione del presente CCI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
 - 4) L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni sindacali, nei casi e nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.
 - 5) Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e di ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
 - 6) L'Amministrazione provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione su tutte le materie e gli atti oggetto di contrattazione e di concertazione.

ART. 3
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'amministrazione, in applicazione della normativa vigente, si impegna:
 - a) a procedere periodicamente, ed in ogni caso in presenza di nuove situazioni lavorative o di modifiche normative, alla revisione del piano di prevenzione e protezione del personale dai diversi possibili rischi ivi inclusi quelli da stress da lavoro correlato di cui all'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008;
 - b) a coinvolgere nella definizione del piano di prevenzione e protezione per la sicurezza il Responsabile per la sicurezza, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

Ger
elife

[Signature]

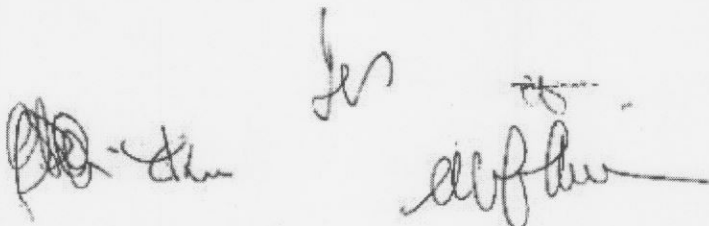
- e) a definire, d'intesa con il Medico competente, il personale che dovrà essere sottoposto a periodiche visite di controllo e la frequenza delle stesse;
 - d) a stanziare, annualmente, in sede di bilancio risorse sufficienti a dare attuazione al piano di prevenzione e protezione approvato;
 - e) a garantire la formazione del personale in generale ed in particolare del personale responsabile della sicurezza sul lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza garantendo loro l'accesso a tutte le informazioni correlate all'incarico;
2. Al fine di dare applicazione agli obblighi di legge, con particolare riferimento al D.Lgs. 81/2008, i Responsabili dei servizi assumono iniziative rivolte:
- a) a rendere funzionali gli ambienti di lavoro in termini di conformevolezza, idoneità degli spazi, degli arredi, ecc., anche alla luce del documento sulla valutazione dei rischi;
 - b) a dotare i dipendenti di attrezzature, materiali e vestiario idonei alla migliore tutela dell'integrità fisica;
 - c) ad assicurare un'informazione qualificata e capillare ai dipendenti sui rischi derivanti dal lavoro;
 - d) a promuovere la formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e rischi, attraverso modelli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
 - e) ad attivare sistemi di controllo sul corretto utilizzo delle attrezzature e sull'osservanza, da parte di tutti gli operatori, delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- Ha programmare, a norma di legge, visite mediche di controllo con la frequenza necessaria a garantire un'adeguata prevenzione.

ART. 4 Pari opportunità

1. Nell'ambito dell'organizzazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti, il principio di pari opportunità trova applicazione, dalla costituzione alla cessazione del rapporto di lavoro, con particolare riguardo: all'impiego nelle diverse attività; all'assunzione di responsabilità da parte dei dipendenti; allo sviluppo professionale e formativo; al trattamento giuridico ed economico.
2. Per promuovere l'effettiva parità tra uomini e donne, si dà atto che, con provvedimento sindacale in data 10/11/2016 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia nella composizione prevista dall'articolo 57 del D.Lgs. 165/2001. Esso è presieduto dal rappresentante designato dall'amministrazione ed è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

ART. 5 Formazione e aggiornamento professionale

1. La formazione concorre allo sviluppo professionale dei dipendenti; essa, accrescendo conoscenze e abilità, permette di conseguire risultati ottimali e di valorizzare la professionalità, anche attraverso i percorsi di carriera.
2. L'attività formativa si svolge, con criteri di massima flessibilità, secondo le seguenti linee direttive:
 - a) ciascun responsabile del servizio gestisce in modo autonomo gli interventi formativi di tipo specialistico, indirizzati a migliorare le conoscenze specifiche della singola attività lavorativa;
3. Il personale, che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese nei limiti previsti dalla normativa vigente.



4. La positiva verifica dei risultati formativi determina valore aggiunto, nell'ambito del sistema di valutazione permanente.

ART. 6

Lavoro straordinario- Banca delle ore

1. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato preventivamente dal Responsabile del servizio cui compete l'individuazione del personale che deve prestare attività oltre l'orario di lavoro per far fronte a situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. L'autorizzazione può avvenire anche su istanza del dipendente e, in tal caso, deve definire la misura della prestazione autorizzata al fine di consentire un effettivo rispetto dei vincoli quantitativi e di spesa in materia.
2. Dal tetto di spesa attualmente previsto per la remunerazione del lavoro straordinario sono escluse le ore prestate in occasione di eventi eccezionali e consultazioni elettorali.
3. In sede di consuntivo, eventuali rimborsi sulle risorse finanziarie derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 previste a questo titolo confluiscono nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
4. A domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.
5. La Banca delle ore di cui all'articolo 38 bis del CCNL 14/09/2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo quello di maturazione, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

ART. 7

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. La flessibilità si attua attraverso l'entrata e l'uscita posticipata di 30 minuti rispetto all'orario di servizio. L'eventuale debito orario derivante deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile interessato.

ART. 8

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è destinata a remunerare, unitariamente, condizioni di lavoro che comportano:
 - a) attività disagiate;
 - b) esposizione a rischi e, pertanto, l'esercizio di attività pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.
2. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
3. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro.

[Handwritten signatures]

4. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività e viene definita nelle seguenti misure:

- la misura dell'indennità riferita ad "attività a rischio" è pari ad euro 1,15 per ogni giorno di effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
- la misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili e dagli incaricati di riscossione, con i relativi importi:
- da 7.501,00 a 10.000,99 euro verrà corrisposta la somma di euro 1,00;
- da 10.001,00 a 15.000,99 euro verrà corrisposta la somma di euro 1,25;
- oltre i 15.001,00 euro verrà corrisposta la somma di euro 1,50; per un massimo di 24 giornate lavorative mensili;

Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a disagio, rischio e maneggio valori.

L'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto del servizio Amministrativo - contabile su proposta dei singoli Responsabili di Servizio.

Le indennità di cui al presente articolo, che corrispondono alle indennità stabilite per l'anno 2017 per le medesime condizioni di lavoro, sono stabilite:

- per l'anno 2018 per quanto riguarda il rischio in quanto indennità già erogata sull'importo stabilito nel ced 2017 e superiore al minimo previsto dal CCNL 28 maggio 2018;
- per l'anno 2019 per il maneggio denaro.

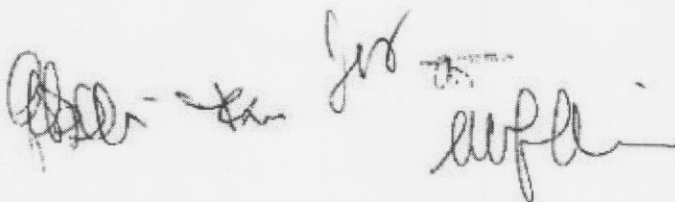
In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate.

ART. 9

Indennità per specifiche responsabilità

(di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano, ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018, specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C, e D, che non risulti incaricato di "posizione organizzativa", è riconosciuta un'indennità di importo non superiore a 3.000,00 Euro annui lordi.
2. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi con attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
3. L'incarico deve essere adottato con apposito atto dai Responsabili dei Servizi;
4. La misura delle indennità viene definita in applicazione del Regolamento comunale per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità.
5. Considerato che ai sensi del suddetto Regolamento comunale per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, in caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà ridotto, si ritiene di



stabilire per l'anno 2018 e 2019 la seguente indennità relativa ad attività effettivamente svolte negli anni 2018 e 2019;

Cat. D: importo € 700,00 per indennità individuale

- d. L'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto del servizio Amministrativo - contabile su proposta dei singoli Responsabili di Servizio.

ART. 10

Compensi per compiti comportanti specifiche responsabilità
(di cui all'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018)

1. Per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, è attribuito al personale appartenente alle categorie B - C - D, un'indennità annua nella misura massima di € 300,00, graduata in funzione di quanto previsto dal successivo comma 3.
2. Le specifiche responsabilità riguardano:
 - a) l'esercizio di funzioni, formalmente attribuite, di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale;
 - b) l'esercizio di funzioni, formalmente attribuite, di responsabile dei tributi ai sensi di Legge;
 - c) l'esercizio di compiti affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico comportanti responsabilità aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del servizio;
3. Per le funzioni di cui al comma 2 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00 relativa ad attività effettivamente svolte negli anni 2018 e 2019;
4. Le indennità del presente articolo non sono cumulabili, non sono frazionabili, sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.
5. Il compenso è cumulabile con quello previsto all'articolo 15 se riconosciuto per lo svolgimento di funzioni diverse.
6. L'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto del servizio Amministrativo - contabile su proposta dei singoli Responsabili di Servizio.

ART. 11

Criteri per la progressione economica interna alle categorie
Art. 16 CCNL 21/05/2018

1. La progressione economica orizzontale viene riconosciuta nel limite della quota individuata, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, in sede di contrattazione collettiva integrativa.
2. La parti definiscono congiuntamente i seguenti indirizzi applicativi che avranno decorrenza successiva a quella della contrattazione collettiva integrativa:
 - a. Le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
 - b. La possibilità di concorrere per la progressione economica orizzontale è direttamente correlata alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, come meglio specificato al successivo comma 3;

[Firma illeggibile] *[Firma illeggibile]*

- c. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
 - d. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
 - e. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Per l'anno 2019 non sono previste progressioni economiche.

ART. 11 BIS

Criteri per alimentazione e riparto Fondo Incentivi Entrate

Le parti condividono la bozza del Regolamento Incentivi Gestione Entrate presentato dalla delegazione di parte pubblica riportante in particolare i criteri di alimentazione e riparto del fondo incentivante e pertanto la Giunta Comunale potrà approvare il Regolamento già con la sottoscrizione della presente bozza di CCI.

ART. 12

Criteri per la costituzione e la destinazione delle risorse decentrate

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. I fondi costituiti dall'amministrazione risultano nei prospetti allegati in calce al presente accordo unitamente alla tabella di destinazione del fondo secondo quanto risultante dalla presente contrattazione.

ART. 13

Criteri generali dei sistemi di incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi

Le parti concordano i criteri per la distribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance:

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa non risulti, ordinariamente, mai inferiore alla percentuale definita dall'articolo 68, comma 3 del contratto collettivo nazionale.
- La ponderazione tra performance organizzativa e performance individuale, quest'ultima, nella sua doppia destinazione riferita agli obiettivi ed ai comportamenti, è definita dal Sistema di Misurazione Valutazione della Performance, di seguito Sistema.

2. Le risorse così definite vengono annualmente ripartite tra i vari Servizi del Comune, in base al numero di dipendenti assegnati.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2018/2020 e secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Ormea. La misura del compenso è legata ai risultati e, cioè, al grado di conseguimento degli obiettivi stessi quale attestato dalla Relazione Annuale sulla Performance validata dall'Organismo di Valutazione e Controllo.
4. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2018/2020, ed in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune.
5. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai Responsabili di servizio. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Servizio nell'apposite schede di valutazione, approvate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 144 in data 30-10-2014 e allegate in calce al presente CCI.
6. 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.

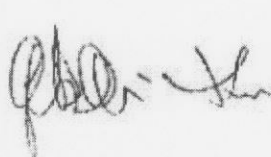
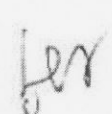
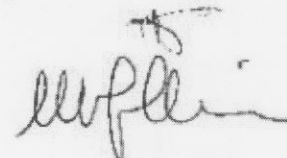
ART. 14
Disciplina del trattamento accessorio per il personale a tempo parziale

Le parti convengono che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale nelle seguenti misure:

indennità per specifiche responsabilità di cui ai precedenti art. 15 e 16, nonché i restanti istituti del trattamento accessorio non collegati alla durata della prestazione lavorativa	in misura direttamente proporzionale al regime orario adottato
realizzazione di progetti e raggiungimento obiettivi	in misura integrale
premi di performance	in misura integrale

ART. 15
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, comma 1 lett. h e art. 7, comma 4, lettera j, del CCNL 21/05/2018)

1. In merito alla correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e art. 7, comma 4, lettera j), del CCNL 21/05/2018 assumono rilievo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3 comma 557 della Legge 662/1996 e dell'art. 59 comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 e al comma 1091, art. 1 L. 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019)

2. In relazione a quanto sopra, le parti stabiliscono di adottare un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato, in presenza di fasce di valore legate alla somma dei compensi di cui sopra, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

1. La presente disciplina trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione del CCI.

Art. 16 Buoni pasto

Le organizzazioni sindacali chiedono l'applicazione dell'istituto del buono pasto nell'anno 2020.
L'Amministrazione si dichiara disponibile al confronto in apposito incontro previo controllo del tetto di spesa del personale e delle vigenti normative in merito alle limitazioni di spesa.

ART. 17
Rinvio

Le parti concordano altresì di incontrarsi almeno una volta l'anno, per la verifica dell'applicazione del presente contratto.

ART. 18
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione - Regime fiscale

La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo sarà soggetta ai controlli ed all'autorizzazione previsti dall'art. 8 del CCNI 21/05/2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Ormea, li 20/12/2019

Per il
COMUNE DI ORMEA

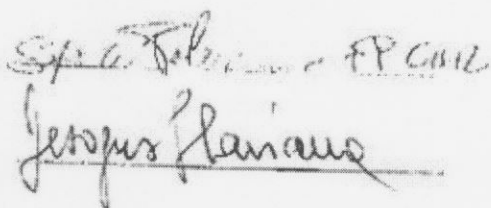
Il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica:

I componenti della Delegazione di parte pubblica:



Per la
DELEGAZIONE di PARTE SINDACALE

I rappresentanti Sindacali


S. P. C. A. - F. P. C. A. I. L.

FONDO ANNO 2018
SCHEDA COSTITUTIVA FONDO

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO 2017

Decorazione fondo riduzione personale anno 2012 (art. 9 C. 2bis L. 122/10)
1.373,86

uro 24.754,28
-euro

Totale fondo stabile

FONDO RISORSE STABILI

euro 23.380,42

Norma di riferimento	Norma	Descrizione	Somma
	A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.	Fondo unico consolidato	23.380,42
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	L'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	827,70
Totale risorse stabili			24.208,12

FONDO RISORSE VARIABILI

Norma di riferimento	norma	descrizione	somma
Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018	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		
Art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018	in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	Integrazione 1,2% MS 1997	2.167,99
Altre voci di parte variabile NON ricomprese nel limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017		RECUPERO EVASIONE ICI: Incentivo liquidato negli anni 2012-2013-2014.- 2015-2016-2017	2.206,14 €
Art. 67 c. 3 l. a) CCNL 2016/2018	Risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1-4-1999	Risparmi straordinario	170,86
TOTALE FONDO DI PARTE VARIABILE			4.544,99

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2018 : 28.753,11
 Di cui € 3.204,70 per voci non soggette a limiti

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DESTINAZIONE FONDO

Indennità di comparto	4346,64	Articolo 68, comma 1, primo periodo - CCNL 21 maggio 2018
progressioni orizzontali a regime progressioni periodo anni 2003 + 2009 + 2010 + 2016 le precedenti progressioni sono già state detratte dal fondo 2003	16.761,15	Articolo 68, comma 1, primo periodo - CCNL 21 maggio 2018
Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	827,70	Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018
Recupero evasione ICI ufficio Tributi	2.206,14	
Maggiorazione oraria festiva	439,59	Art. 24 comma 2 CCNL 14-9-2000
Indennità di rischio	255,20	Articolo 70bis - CCNL 21 maggio 2018
Specifiche responsabilità	1400,00	Articolo 70 quinquies, comma 1, - CCNL 21 maggio 2018
Specifiche responsabilità anagrafe	300,00	Art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018
Maneggio denaro	0	Articolo 70bis - CCNL 21 maggio 2018
performance	0	
Somma disponibili	2.216,69	
	28.753,11	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**FONDO ANNO 2019
SCHEDA COSTITUTIVA FONDO**

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO 2017

Decurtazione fondo riduzione personale anno 2012 (art.9 C. 2bis L.122/10)
Totale fondo stabile

euro 24.754,28
euro 1.373,86
euro 23.380,42

FONDO RISORSE STABILI

Norma di riferimento	Norma	Descrizione	Somma
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.	Fondo unico consolidato	23.380,42
Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018	Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatario del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019	Incremento del salario accessorio CCNL 21.5.2018	665,60
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	L'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	827,70
Totale fondo stabile			24.873,72

FONDO RISORSE VARIABILI

Norma di riferimento	norma	descrizione	somma
Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018	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	Risparmi anno 2018	2.216,69
Art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	integrazione 1,2% MS 1997	2.167,99
Altre voci di parte variabile NON ricomprese nel limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017		RECUPERO EVASIONE ICI: Incentivo liquidato negli anni 2012-2013-2014.-	2.206,14 C

[Firma illeggibile]

[Firma illeggibile]

Art. 67 c. 3 l. e) CCNL 2016/2018	Risparmi accertati e consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1-4-1999	2015-2016-2017 Risparmi straordinario	68,33
TOTALE FONDO DI PARTE VARIABILE			6.659,15

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2019 : 31.532,87
Di cui € 5.984,46 per voci non soggette a limiti

DESTINAZIONE FONDO

Indennità di comparto	4346,64	Articolo 68, comma 1, primo periodo - CCNL 21 maggio 2018
progressioni orizzontali a regime progressioni periodo anni 2003 + 2009 + 2010 + 2016 le precedenti progressioni sono già state detratte dal fondo 2003	15.761,15	Articolo 68, comma 1, primo periodo - CCNL 21 maggio 2018
Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	827,70	Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018
Recupero evasione ICI ufficio Tributi	2.206,14	
Maggiorazione oraria festiva (presunta)	600,00	Art. 24 comma 2 CCNL 14-9-2000
Indennità di rischio (presunta)	300,00	Articolo 70bis - CCNL 21 maggio 2018
Specifiche responsabilità	1400,00	Articolo 70 quinquies, comma 1, - CCNL 21 maggio 2018
Specifiche responsabilità anagrafe	300,00	Art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018
Maneggio denaro (presunta)	500,00	Articolo 70bis - CCNL 21 maggio 2018
performance	4.291,24	Articolo 68, comma 2, CCNL 21 maggio 2018
totale	31.532,87	

fer
elli flini

COMUNE DI ORMEA (CN)
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO..... NOMINATIVO..... ANNO.....

Personale di Categoria D

FATTORI PER LA VALUTAZIONE	Peso % dei fattori	Valutazione	Punteggio finale
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	40 %	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1			
Descrizione sintetica Obiettivo 2			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	60 %		
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	10 %		
Competenze e comportamenti	50 %		0,00
Area delle competenze professionali	15 %		0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13 %		0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	14 %		0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	8 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE			0,00

OMREA, il

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

[Handwritten signatures]

COMUNE DI ORMEA (CN)
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO NOMINATIVO ANNO

Personale di Categoria C

FATTORI PER LA VALUTAZIONE	Peso % dei fattori		Valutazione	Punteggio finale
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30	%	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1				
Descrizione sintetica Obiettivo 2				
PERFORMANCE INDIVIDUALE	70	%		
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	10	%		
Competenze e comportamenti	60	%		0,00
Area delle competenze professionali	21	%		0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13	%		0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	17	%		0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	9	%		0,000
PUNTEGGIO TOTALE				0,00

ORMEA, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

[Signature]

[Signature]

COMUNE DI ORMEA (CN)
SCHEDA DI VALUTAZIONE

SERVIZIO NOMINATIVO ANNO

FATTORI PER LA VALUTAZIONE				Peso % dei fattori	Valutazione	Punteggio finale
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)				30 %	0,00	0,000
Descrizione sintetica Obiettivo 1						
Descrizione sintetica Obiettivo 2						
PERFORMANCE INDIVIDUALE				70 %		
APPORTO PERSONALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI				10 %		
Competenze o comportamenti				80 %		0,00
Area delle competenze professionali				21 %		0,000
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)				19 %		0,000
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)				13 %		0,000
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)				7 %		0,000
PUNTEGGIO TOTALE						0,00

ORMEA, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

[Handwritten signatures and initials]