

# **UNIONE DEI COMUNI DEL PRATOMAGNO**

## ***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018***

### **PREMESSA**

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto decentrato sottoscritto ha riguardato il periodo 2017/2018, hanno convenuto sulla durata annuale del presente contratto, dandosi atto che in tal modo il prossimo CCDI, relativo al triennio 2019/2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In relazione alla decorrenza degli istituti qui disciplinati, le parti si danno atto che gli istituti già disciplinati nel precedente CCDI 2017/2018 rimangono fermi negli importi e nelle modalità di erogazione già pattuiti fino al 20/05/2018. Dal 21/05/2018 trovano applicazione i nuovi istituti disciplinati dal CCNL 2018 fino al 31/12/2018

### **QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta n.66 in data 16/07/2015;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta n. 92 in data 15/12/2017;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

L'anno 2018, il mese di novembre, il giorno 22, alle ore 15:30, nei locali della sede dell'Unione dei Comuni del Pratomagno, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte normativa ed economica anno 2018.

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

- Segretario Comunale e dell'Unione, Dott.ssa Ornella Rossi, in qualità di Presidente;
- Responsabile del Servizio associato Organizzazione Generale e Sviluppo Economico, Dott. Roberto Tommasini in qualità di componente;
- Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, Dott.ssa Iliana Papi, in qualità di componente;

#### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

**RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA** nelle persone di: Eleonora Petti

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI DI CATEGORIA:** CISL, CGIL, rappresentate da: Federica Boldrini (CISL), Gian Maria Acciai (CGIL)

#### **LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**COMPOSTA** come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

**VISTO** il CCNL 21/05/2018;

**RILEVATO** che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., parte normativa ed economica anno 2018, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

**VISTO l'allegato A** denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2018*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile approvata con **Determina n. 24** del 06/12/2018 e parte variabile, approvata con **Delibera n. 93 del 10/12/2018**;

#### **DEFINISCE E SOTTOSCRIVE**

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 **l'ipotesi di C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### ***Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria***

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato dipendente dell'Unione.
2. Il presente Contratto Decentrato ha validità fino al 31/12/2018 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

### ***Art. 2 - Servizi minimi essenziali***

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
  - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n. 1 unità categoria C/D;
  - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità.
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

## **TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

### ***Art. 3 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività***

1. La determinazione del fondo 2018 è dettagliata nell'allegato A), con distinzione della parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
2. Il fondo di parte stabile ammonta a € 22.371,80  
Le parti contrattano di incrementare il fondo dell'1,2% del monte salari 1997. Tra le risorse di parte variabile figurano € 13.500,00 legate al piano della performance 2018.
3. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
4. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 5.089,47 già decurtate delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche;
  - b) indennità di comparto.

danno un TOTALE RISORSE pari ad € 7.511,39, saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

5. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

6. Le risorse sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi “performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” adottato dall'Ente;

b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi “performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” adottato dall'Ente;

c) compensi per specifiche responsabilità;

d) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat.

7. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 7, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3.

8. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di parte variabile alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dai commi 7 e 8, nonché dell'attivazione del premio individuale.

#### ***Art. 4 - Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale***

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 13.500,00 oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.

2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui alla metodologia di valutazione della performance.

3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo “confronto” e previa “contrattazione”, dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.

4. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.

5. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.

### ***Art.5 - Progressione economica orizzontale***

1. Nel 2018 non si dà luogo a progressioni economiche, rimandando la procedura all'annualità 2019.

## **TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

### ***Art.6- Principi generali***

1. Le indennità in oggetto sono disciplinate da specifico regolamento dell'Ente, già approvato con Delibera G.U. n. 71 del 08-10-2018.

### ***Art. 7- Indennità maneggio valori***

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

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

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue: (valori minimo – massimi previsti per "indennità condizioni di lavoro" che comprendono rischio, disagio e maneggio valori)

personale con funzioni di agente contabile:

- fino a € 5.000,00/medie mensili = indennità giornaliera € 1,00
- oltre € 5.000,01/medie mensili = indennità giornaliera € 1,50.

Tale istituto per l'anno 2018 **viene finanziato** con un importo pari ad € 400,00

***Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità - Art. 70 quinquies CCNL 2018***

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile e DO antincendi boschivi.

2. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

3. La quantificazione degli importi, le modalità ed i tempi di erogazione sono disciplinati dall'apposito Regolamento approvato con Delibera G.U. n. 71 del 08-10-2018. Tale istituto per l'anno 2018 viene finanziato con un importo pari ad € 500,00.

**TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

***Art. 9- Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno***

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.

2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono destinate limitatamente alle attività connesse ai servizi Antincendio Boschivo, di protezione civile e in via eccezionale attività di bonifica.

3. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 fanno capo alle medesime risorse di cui al successivo art. 11.

***Art. 10 - Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge***

1. Ai sensi dell'art.67 comma 3 lett c), si erogano a favore del personale gli incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017), come da specifico Regolamento approvato con Delibera G.U. n. 71 del 08-10-2018.

2. Le modalità di percezione di incentivi di che trattasi (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro, per le ipotesi sopra previste, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € 1.000,00, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

***Art. 11 - Lavoro straordinario***

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata e disposta dal Responsabile del Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. Del 1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.23 comma 3 del presente contratto.
4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte ore annuale previsto.
5. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione su richiesta alle parti sindacali.
7. Per le attività connesse ai servizi AIB le risorse per la remunerazione dell'indennità di reperibilità sono quantificate in un massimo € 1.500,00.

#### ***Art.12 - Salario accessorio del personale a tempo determinato e/o part - time***

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.
2. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

### **TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI**

#### ***Art. 13 Disposizione finale***

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

*Letto, confermato e sottoscritto. Loro Ciuffenna 20/12/2018*

#### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott.ssa Ornella Rossi      f.to Ornella Rossi  
Componenti: Dott. Roberto Tommasini f.to Roberto Tommasini  
Componenti: Rag. Iliana Papi              f.to Iliana Papi

#### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta da:  
Dott.ssa Eleonora Petti    f.to Eleonora Petti,

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:  
C.G.I.L. F.P f.to Gian Maria Acciai,  
FPS – CISL f.to Federica Boldrini