

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
CASTIGLIONE TINELLA

Anno 2018

SOTTOSCRITTO IN DATA

27 dicembre 2018

a seguito di:

Preintesa del 29 novembre 2018

Parere del Revisore dei Conti del 30 novembre 2018

Autorizzazione alla delegazione datoriale alla stipula definitiva del CCDI
con deliberazione della Giunta comunale n.59 del 17 dicembre 2018

Cele Pillo

di

COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA

(Provincia di CUNEO)

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventisette del mese di dicembre,

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Paola FRACCHIA
2. Componente	
3. Componente	

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	Carmelo CASTELLO

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
-	-

concordano quanto segue:

Cele Pillo

Oron

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D.Lgs. 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 150/2009 - **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D.Lgs. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la



legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

Cele Pillo

dn ar

TITOLO I Disposizioni generali

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale: Segretario comunale Dott.ssa PAOLA FRACCHIA
- Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

...

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

... (CGIL FP) sig. Carmelo CASTELLO

... (CISL FPS) -

... (UIL FPL) -

... (SULPM) -

Art. 2 Oggetto e obiettivi

1. 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.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei vincoli e di limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica a decorrere dal 1° gennaio 2019. Per l'anno 2018 si applicano le modalità contrattate per l'anno 2017, unitamente all'allegato A).
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.



4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 4 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 5- Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2017. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e



pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 6 - Banca delle ore

1. Si rinvia la trattazione al prossimo anno.

Art. 7 Orario di lavoro e orario multi periodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Non sussiste la casistica.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corresponsività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D.L.gs 150/2009);
 - d. la parte stabile 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. 9- Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- 1 € al giorno

Le parti danno atto che al momento il budget per tale indennità è pari a 0.

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame - bitume - oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- 1,00 € al giorno
- Per l'anno in corso valgono le disposizioni relative all'anno precedente

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati	Indennità
Importi maneggiati giornalieri	€/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00



Le parti danno atto che al momento il budget per tale indennità è pari a 0.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del PO, e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
 6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
 7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del PO.
- * non è da considerare valore il bancomat.

Art. 10 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:
 - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa nello specifico responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
 - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 1.000,00 € (il CCNL dice max € 3.000,00) verrà determinato con la contrattazione del prossimo anno. Per l'anno in corso vale quanto statuito nell'Allegato A.
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del PO o responsabili dei servizi, mediante Decreto di nomina motivato. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio



della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei PO finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il PO verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2.

Art. 11 - Specifiche responsabilità art. 10 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

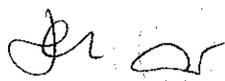
- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
- agli archivisti informatici¹;
- ai formatori professionali;
- Compensare le specifiche responsabilità:
- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile

1. L'importo di € 350,00 (max CCNL € 350,00) non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 09 se erogata con la stessa motivazione.
2. L'indennità fino a € xxx (max CCNL € 350,00) prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del PO, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Comunale . Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
4. Per l'anno in corso vale quanto statuito nell'allegato A.

¹ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/modifica/cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.



Art. 12 - Indennità di funzione Polizia Locale

1. Al momento attuale non sussiste la casistica.

Art. 12 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Si rinvia la disciplina della materia alla contrattazione del prossimo anno.

Art. 13 - Turno

1. Al momento attuale non sussiste la casistica

Art. 14 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

Art. 15 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione della performance organizzativa si identifica essenzialmente con il piano della performance che la Giunta adotta entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente.
 - b. il sistema della performance del personale appartenente alle carriere impiegatizie si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio (performance organizzativa di settore) ;
 - c. l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;
 - d. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. La posizione organizzativa comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
 - e. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;
 - f. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo



in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;

- g. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto (performance settore) e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse(performance individuale . La parte relativa alla performance di settore dovrà avere un peso maggiore o uguale al 30%.

Art. 16 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)

1. Allo stato attuale non sussiste la casistica.

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. Allo stato attuale non sussiste la casistica.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa personale impiegatizio

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura. La performance organizzativa di settore è costituita dalla media delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati a quest'ultimo. Nella valutazione delle categorie impiegatizie la performance organizzativa di settore pesa per 30%. Per l'anno 2018 non si applica.
2. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente PO o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. Per il solo anno 2018 valgono le schede precedentemente adottate e i relativi punteggi
2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali,



attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

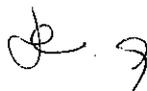
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.(maternità infortuni sul lavoro).
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 una quota pari al 30% del monte valore destinato alla performance individuale è destinata alla maggiorazione del premio individuale.
11. Per i criteri relativi a quanto disposto al comma 10 si rimanda alla contrattazione del prossimo anno.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Per la trattazione si rinvia alla contrattazione del prossimo anno.

Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. Le risorse di norma



assegnate complessivamente possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria :

3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a VENTIQUATTRO mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il PO dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale che abbia dato diritto almeno al 70% della erogazione del premio di produttività , per ogni anno del triennio, e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
6. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 22- Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

Cele Pillo *J. A.*

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni PO si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEZZA DEL PERSONALE

Art. 23 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

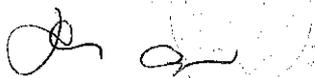
Art. 24 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.



Art. 25 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (PO e non PO). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
 - Propositivi su:
 - predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;
 - promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
 - temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
 - iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
 - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
 - azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
 - azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.
 - Consultivi, formulando pareri su:
 - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - piani di formazione del personale;
 - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale,
 - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.



- Di verifica su:
 - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
- 5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
- 6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 26 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento UE 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 27- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 28 - Norme finali

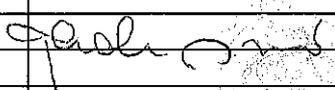
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo:

Data: 27 dicembre 2018



DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Paola FRACCHIA	
2. Componente		
3. Componente		

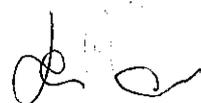
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	sig. Carmelo CASTELLO	
2. C.I.S.L. - FP	-	
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
-	
-	
-	

Documento redatto, sottoscritto e validato in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

**Allegato A al Contratto collettivo decentrato integrativo
del Comune di Castiglione Tinella anno 2018**

DIPENDENTI	PARAMETRO convenzionale per performance 2018
Personale Cat. D - Settore amministrativo contabile	40
Personale Cat. C - Settore Servizi demografici	40
Personale Cat. C - Settore Polizia locale	33
Personale Cat. B - Servizi scolastici e cimiteriali	25

Personale Cat. B - Servizi Viabilità	25
	163

DIPENDENTI	SPECIFICHE RESPONSABILITA' per performance 2018
Personale Cat. D - Settore amministrativo contabile	€ 500,00
Personale Cat. C - Settore Servizi demografici	€ 300,00

Cele Pillo

[Signature]

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA
ANNO 2018**

COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA	
	Preventivo 2018
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	13.704,54
	13.704,54
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 21.05.2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 (a) - cessazione dipendente al 31.10.2018	9,99
Totale fondo soggetto al limite al lordo delle detrazioni	13.714,53

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 - Rivalutazione progressioni economiche orizzontali (PEO)	240,80
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	240,80
Totale risorse stabili prima delle decurtazioni	13.955,33

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 21.05.2018 - Obiettivi dell'Ente	1.034,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (c)	1.034,00

Cesare Pilla

Dr.

Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 68 c. 1 ultimo periodo CCNL 21.05.2018 - Risparmi Fondo Risorse decentrate anno precedente	68,38
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 - <i>disposizioni Regol. com. celebrazioni matrimoni civili</i>	75,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21.05.2018 - Risparmi Fondo Straordinario anno precedente	1,36
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (d)	144,74

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (c+d)	1.178,74
--	-----------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	15.134,07
---	------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo D.L. n.78/2010, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n.122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (e)	1.613,98
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (f)	
Decurtazioni per rispetto limite Fondo 2016	
Decurtazione dovuta per rispetto limite Fondo 2016 (g)	9,99
Totale decurtazioni	1.623,97
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a+c-e-f-g)	13.124,56
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+b+d)	13.510,10

Cesario Pilla

[Signature]

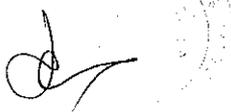
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.04.1999	
Fondo straordinario stanziato	3.726,16
Fondo straordinario erogato	3.724,80

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs. n.75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	13.124,56
Indennità di Posizione e risultato PO	0,00
Indennità di Posizione e risultato Dirigenti	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. N. 75/2017	13.124,56

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2018	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	13.124,56
Indennità di Posizione e risultato PO	0,00
Indennità di Posizione e risultato Dirigenti	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. N. 75/2017	13.124,56

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK
---	-----------

Cesare Pillo 

COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA	
UTILIZZO FONDO	2018
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (b+d)	13.510,10
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	12.331,36
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (d)	1.178,74

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	6.105,38	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.299,72	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	8.405,10	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	3.926,26	
Totale utilizzo progressioni		

UTILIZZO FONDO PARTE VARIABILE RISORSE VINCOLATE		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 - disp. Regol. com. celebr.matr. civili	75,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	75,00	

SOMME VARIABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=d-F)	1.103,74
--	-----------------

TOTALE SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (H=E+G)	5.030,00
---	-----------------

Celestino 

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Indennità di rischio	€ 630,00	
Indennità specifiche responsabilità	€ 800,00	
Performance Collettiva / Produttività	€ 3.600,00	
Totale utilizzo per destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa (I)	5.030,00	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+I)	5.105,00	
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	

VERIFICA RISPETTO ART. 68 C. 3 CCNL 21.05.2018 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.	ok
--	-----------