COMUNE DI CONDOVE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Martiri della Libertà n.7 10055 CONDOVE

Tel. 0119643102 - Fax 0119644197

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
GIURIDICO 2019/2021
ECONOMICO ANNO 2019

Il giorno Trenta del mese di Dicembre dell'anno Duemiladiciannove presso la Sala della Giunta del Comune di Condove sono presenti:

Parte Pubblica: Segretario Comunale Dr. Alberto Cane

Parte Sindacale: Rappresen. Territ. CGIL Sig. Ernesto Colonna

RSU: Sig. Marchetto Massimiliano

Per la definitiva sottoscrizione del seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la cui ipotesi è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 140 in data 27.12.2019:

_____....._____

Art. 1 – Oggetto e durata del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Condove e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del presente contratto tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente Contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

La durata è triennale per la parte giuridico/normativa e annuale per la parte economica, fatte salve:

- La modifica di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di CCNL che ne impongano la revisione;
- La volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratti nazionali.

Art. 2 Formazione ed aggiornamento professionale

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, destinando una quota del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, nel rispetto della normativa vigente nell'anno di riferimento;

Art. 3 Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Si impegna ad adottare altresì le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma e conferma il piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 4 – attività esposte a rischio, disagiate e maneggio valori (art. 70 bis CCNL 21.05.18**)**

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori viene riconosciuta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività suddette.

- **Attività esposte a rischio**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di prodotti (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; utilizzi in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità viene corrisposta mensilmente sulla base delle presenze in servizio.

- **Attività Disagiate**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale – luogo di lavoro, temporale – modalità di espletamento della prestazione che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo, mansione, profilo di inquadramento, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente , i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico, strumentale, relazionale, ecc. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli.
- La condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo, mansioni e profilo di inquadramento.

- **Attività implicanti il maneggio di valori**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità nel caso di nomina ad economo o agente contabile individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti. La misura dell'indennità è unica per tutti i dipendenti aventi diritto.

Art. 5 - Indennità per servizio esterno (art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018). L'indennità è destinata al personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in

servizi esterni di vigilanza, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00- Euro 10,00.
I dipendenti destinatari di tale indennità non possono usufruire delle indennità di cui all'art. 4.

Art. 6 - Disciplina del Lavoro Straordinario

Le parti prendono atto che per il triennio 2019/2021 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario regolarmente autorizzato risulta quantificato in € 990,00 annui. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse per il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o di indagini statistiche.

Art. 7 - Incarichi di Posizione Organizzativa

A seguito del nuovo conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa ai sensi del CCNL del 21.05.2018, le parti prendono atto che anche per l'anno 2019 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del succitato Contratto.
La retribuzione di risultato viene confermata nel 25% dell'indennità di posizione attribuita.

Art. 8 - Incentivo ufficio tributi

L'art. 1 comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 ha dato la possibilità agli enti di costituire un fondo da destinare a compenso incentivante per gli Uffici Tributi, dato dal maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria IMU e della TARI, dell'esercizio fiscale precedente (2018) a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, calcolato nella misura massima del 5%.
Sono presupposto per la costituzione del fondo, l'aver approvato il bilancio di previsione entro il 31.12.2018 - aver approvato il conto consuntivo 2018 entro il 30 aprile 2019; ed il regolamento per l'erogazione degli incentivi per il personale dell'ufficio tributi.

Con deliberazione di G.C. n° 114 del 11/11/2019 è stato approvato il regolamento che disciplina l'erogazione di questi incentivi per l'ufficio tributi e dove al comma 2 dell'art 4 viene normata la ripartizione dei compensi per il gruppo di lavoro.

Tali risorse non rientrano nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del decreto 75/2017.

Per la costituzione del gruppo di lavoro e la distribuzione delle risorse si procederà ai sensi del Regolamento.

Art. 9 - Piano di Razionalizzazione 2018-2020: progetto di miglioramento "Pubblicità e Pubbliche Affissioni:

L'importo di **€. 9.865,67** quali risorse variabili presunte relative al Piano di Razionalizzazione di cui a delibera G.C. n° 14 del 07 febbraio 2018 verranno ripartiti e certificate a consuntivo in relazione alle economie effettivamente realizzate, come di seguito descritto:

- Per il 25% in base al risultato ed all'impegno di ogni dipendente partecipante al raggiungimento dell'obiettivo di miglioramento, approvato con deliberazione G.C. 152/19.12.2017 e disciplinato nella delegazione trattante in data 05.02.2018, riguardante il Piano di Razionalizzazione Imposta Comunale sulla Pubblicità (ICP) e diritti sulle Pubbliche Affissioni (DPA);
- Il restante 25%, destinato a tutti i dipendenti, verrà quantificato a consuntivo sulla base dell'effettivo risparmio certificato dal Revisore dei Conti ed entrerà a far parte del fondo di cui all'art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 98/2011.

Art. 10 - Incentivo funzioni tecniche

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 148 in data 17.12.2018 è stato approvato il "*Regolamento recante norme e criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'articolo 113 del D.Lgs. 18.4.2016 n.50*". Le parti prendono atto che per l'anno 2019 l'incentivo non è stato quantificato. Si rimandano ad un successivo provvedimento le determinazioni per gli anni 2020 e 2021

Art. 11 – Quantificazione Delle Risorse Decentrate

La costituzione del fondo e la sua distribuzione saranno definite annualmente
La parte sindacale prende atto che il Comune di Condove con determinazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria n. 358/52 del 26.11.2019 ha quantificato il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019.
Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, cosi come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
Quanto residua dopo il suddetto riparto, salvo conguaglio a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo la disciplina del successivo art. 12. Laddove a consuntivo i valori relativi dell'indennità di turno, di reperibilità, di servizio esterno, risultassero maggiori o minori di quelli stimati gli stessi verranno dedotti ovvero integreranno il fondo assegnato alla performance organizzativa.
I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del DL 112/08 convertito i Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi dieci giorni di assenza per malattia relativo ad ogni evento morboso) costituiscono risparmi di parte stabile del Fondo e verranno inseriti nella parte variabile del Fondo dell'anno successivo, al di fuori del limite dell'art. 23 comma 2 del Decreto 75/2017.
Le parti concordano di predisporre annualmente un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019
COMUNE DI CONDOVE'

FONTE	DESCRIZIONE	Valore 2019	Valore 2018
	RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	**61.277,58**	57.532,00
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 (n.18) - SOLO DAL 2019	**1.497,60**	-
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	**1.928,84**	1.802,00
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	**258,57**	2.952,00
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001		
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	**-**	
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	**-**	
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	**-**	39,00
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	**-**	
	TOTALE RISORSE STABILI	**64.962,58**	**62.325,00**
	INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	**Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi €. 1.288,00**	**198,72**	970,09
Art. 67 comma 3 lett. b)	**Piani di razionalizzazione 2018 -2019 2020 presunti €. 9.865,67**	**-**	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	**500,00**	787,00
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente		€ 213,00
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari		
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria		
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco		
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	**€ 5.721,00**	€ 5.721,00
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	**10.565,80**	10.566,00
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017		
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni		
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili		
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	**16.985,52**	18.257,09
	TOTALE FONDO 2019	**81.948,10**	**80.901,00**
	Di cui assoggettati a limite 2016	**78.521,67**	**77.753,02**
	LIMITE FONDO 2016	***€ 78.542,90***	***€ 78.542,90***
	Riduzione per superamento limite 2016	-	
	FONDO DA CCNL 2016-2018	81.948,10	80.901,00
	LIMITE FONDO 2016- VARIAZIONE AI SENSI ART. 33 C.2 D.L 34/2019 (60.522,66+ 5721,44+1733+ 10.565,80)	***€ 78.542,90***	***€ 78.542,90***
	Riduzione per superamento limite 2016	-	
INCREMENTI VARIABILI	**FONDO 2019**	**81.948,10**	**80.901,00**

INCREMENTI VARIABILI	**FONDO 2019**	**81.948,10**
Art. 67 comma 3 lett. b)	PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE 2018 - 2020 (art. 67 Comma 3 lettera b)	**9.865,67**
Art. 67 comma 5 lett. b)	INCENTIVI UFFICIO TRIBUTI (art 67 Comma 5 lettera b) -	**4.151,04**
	FONDO DA APPROVARE	**95.964,81**
	TOTALE FONDO STORICO 2019	**64.962,58**
	QUOTA INDISPONIBILE DEL FONDO 2018 (progressioni orizzontali storiche , comparto, led ecc + indennita di rischio 1 dip. Cat. B al 55,55% €. 200,00)	50.076,15
	Indennità di rischio n. 1 dip cat. B al 100% €. 360,00 anno 2019	**360,00**
	PEO DIPENDENTE CAT C6 CESSATO AL 31.12.2018	**-2.779,06**
	QUOTA INDISPONIBILE DEL FONDO 2019 (Totale decurtazioni)	**47.657,09**
	TOTALE RISORSE STABILI	**17.305,49**
	TOTALE RISORSE VARIABILI	**16.985,52**
	Art. 67 comma 3 lett a) (ex lett K non soggetto a tetto)	**-198,72**
	Art. 67 comma 3 lett c) ICI soggetto a tetto	**-500,00**
	RISORSE VARIABILI DA DISTRIBUIRE	**16.286,80**
	TOTALE FONDO - PARZIALE -	**33.592,29**
	INCENTIVI UFFICIO TRIBUTI (art 67 Comma 5 lettera b) - valore lordo lordo	**3.528,38**
	INCENTIVO RESPONSABILE (art. 4 Regolamento approvato con GC 114/11.11.2019)	**622,66**
	TOTALE FONDO 2019 DA PORTARE IN CONTRATTAZIONE DA DISTRIBUIRE	**37.120,67**
art. 14 c. 1 CCNL 1/04/1999	lavoro straordinario - ART. 14 C. 1 ccnl 14.4.1999	990,00
	indennita' di turno 2019 valore presunto	3.833,00
	TOTALE FONDO 2019	**32.297,67**

Art. 12 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Al finanziamento delle progressioni orizzontali per il triennio 2019/2021, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL del 21.05.2018, è destinato un fondo annuale di € 12.842,49 (già dedotti i compensi per l'indennità di turno e per lo straordinario). Tale fondo è destinato alla copertura delle progressioni economiche effettuate dai dipendenti comunali negli anni precedenti e per l'assegnazione annuale, a partire dall'anno 2020, di nuove progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie B, C e D nel limite delle risorse disponibili, tenendo conto di eventuali cessazioni o trasferimenti di personale che dovessero verificarsi.
Per beneficiare del passaggio economico ai dipendenti in servizio presso l'Ente è richiesto il possesso dei requisiti previsti dal D.Lgs 75/2017 e dal C.C.N.L. 21.05.2018. Pertanto:

a) La progressione economica all'interno della categoria summenzionata è attribuita in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
b) Partecipa alla selezione per la progressione economica il personale assunto con contratto a tempo indeterminato in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 48 mesi. Il criterio dei 48 mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro Ente del Comparto. Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti, fatta salva la valutazione dei singoli casi in sede di contrattazione.
c) Il requisito minimo per l'accesso è una valutazione individuale triennale minima di almeno 80% del punteggio massimo attribuibile ed il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente. Nel caso di dipendenti provenienti da altri Enti del Comparto sprovvisti di valutazione, si farà riferimento all'ultima disponibile.

d) Il punteggio finale verrà calcolato come segue:
   1) Punteggio medio delle valutazioni nel triennio precedente per un massimo 80 punti;
   2) 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica in godimento per un massimo di 20 punti

Per la formazione della graduatoria di tutti i dipendenti che hanno i requisiti per partecipare alla procedura, il punteggio finale è dato dalla somma dei punti ottenuti di cui alla lettera d) punti 1) e 2). A parità di punteggio sarà data precedenza all' anzianità di servizio e, in subordine, all'età anagrafica Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL del 21.05.2018 i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali sono i seguenti:

a) Pubblicità e trasparenza della procedura

Per ogni procedura la graduatoria viene predisposta la graduatoria che è resa pubblica mediante la pubblicazione nella bacheca sindacale. Ogni dipendente può prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura.

b) Rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

c) Tutela amministrativa e giudiziaria.

E' stabilito in giorni 10 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare eventuali altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione dovrà prendere in esame i ricorsi e formulare la risposta, con le eventuali correzioni o modifiche, entro i successivi 10 giorni.

d) Protezione dei dati personali.

E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso.

Per l'anno 2019 si concorda che non verranno effettuate progressioni orizzontali. Per l'anno 2020 si contratteranno le modalità di eventuale effettuazione delle stesse previa assemblea dei dipendenti.

Art. 13 - DESTINAZIONE DEL FONDO

La delegazione trattante prende atto che risulta indisponibile alla contrattazione una quota di risorse stabili pari ad **€ 47.657,09** in quanto relativa alla remunerazione di istituti erogabili in forma automatica e già precedentemente contrattati e assegnati (es. indennità di comparto e progressione orizzontale, e indennità di rischio).

Si detraggono altresì

- **€. 500,00** relativo al recupero ICI anni pregressi, da corrispondere al personale dell'Ufficio Tributi dando atto che detto importo non può essere superiore a quello determinato nell'anno precedente.
- **€. 198,72 - somme di cui alla lettera c) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2016/2018** (ex art. 15 lettera k), non soggette a blocco relative ai trasferimenti regionali per il diritto allo studio: nella misura del 40% a favore dell'Ente e del 60% a favore dei dipendenti effettivamente impegnati nelle relative attività. Tale quota comprende gli oneri previdenziali e IRAP a carico dell'Ente.

La disponibilità residua del fondo storico risulta essere di **€ 17.305,49** e quella del fondo variabile di **€ 16.286,80 p**er un totale di **€ 34.291,01.**

Le risorse verranno distribuite come segue:

1) **straordinari** dipendenti per **€ 990,00**=.
2) **attività comportanti il maneggio valori**. Le parti concordano nel quantificare detto valore in € 1.00 al giorno.

Il totale dell'indennità di cui sopra per l'anno 2019 ammonta a presunti **€ 1.148,00** così ripartiti:

- n. 2 dipendenti cat. C in Area Vigilanza;
- n. 1 dipendente cat. C in Area Finanziaria (economo);
- n. 1 dipendente cat. C in Area Amministrativa -uffici demografici

3) attività comportanti rischio: quantificata in €. 1,50 per i giorni lavorativi effettuati, con pagamento mensile. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale detto compenso è rapportato alla percentuale di lavoro.

Il totale dell'indennità di cui sopra per l'anno 2019 ammonta a presunti **€ 560,00** così ripartiti:

- n. 2 dipendenti cat. B in Area Tecnico-Manutentivo di cui n. 1 part-time al 55,55%;

4) **indennità di turno** area di vigilanza in via presuntiva al 31/12/2019 per **€ 3.833,00.**

5) Indennità di reperibilità prevista per l'ufficio dello Stato Civile in caso di chiusura degli uffici oltre le 48 ore nella misura **di € 7,57 al giorno**.

6) S**pecifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma1. CCNL 21/05/2018)**:
Il totale dell'indennità di cui sopra ammonta ad **€ 2.979,00** così ripartiti:

* in Area Contabile a favore di n° 1 dipendente cat. C un ammontare complessivo pari ad € **715,00;**
* in Area Vigilanza vengono riconosciute a n° 1 dipendente cat. C le funzioni di coordinamento e controllo per un ammontare pari ad **€ 445,00**;
* In Area Tecnica e Tecnico-Manutentiva è destinato un ammontare pari ad **€ 769,00** a n°1 dipendente di categoria "C" in quanto responsabile di procedimento, oltre ad un ammontare di €. **400,00** per n.1 dipendente di categoria B3 in Area Tecnico Manutentiva
* In Area Amministrativa un ammontare pari ad **€ 650,00** a n°1 dipendente di categoria "C" in quanto responsabile di procedimento.

7) le indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018, destinate a compensare le **specifiche responsabilità** per un totale di **€. 400,00**, rivolte al personale della cat. C cui sono affidate le funzioni di:

- Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, n° 1 dipendente in Area Amministrativa:
- Responsabile tributi, per n. 1 dipendente in area Contabile.

8) Indennità per servizio esterno (art. **56 quinquies del CCNL 21.05.18**)
Si stabilisce fin d'ora la corresponsione mensile di tale indennità a partire dall'anno 2020 nella misura di €. 2,50/dì per i giorni lavorativi effettuati nell'anno per n. 2 dipendenti in area Vigilanza;

Art. 14 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli. Le parti danno atto che la metodologia per la valutazione della performance è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 121 del 24.11.2011, modificata ed integrata con deliberazione della Giunta Comunale n° 97 in data 11.10.2012, e precisamente in base al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente e degli obiettivi Assegnati all'Area ed ai singoli dipendenti dal Piano della Performance.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura

proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

14.a PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
L'Ente annualmente, in sede di approvazione del PEG e del Piano della Performance, assegna degli obiettivi relativi alla performance organizzativa.

Per l'anno 2019 il relativo importo ammonta ad € 10.500,00=, da distribuire in base al risultato ed all'impegno di ogni singolo dipendente, per la realizzazione dei seguenti obiettivi di sviluppo di cui all'art. 67 comma 3 lettera i) del CCNL 21.05.2018, già approvati dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 08.04.2019 modificata dalla deliberazione di G.C. N° 120 del 25.11.2019.
La delegazione trattante, come autorizzato dall'Amministrazione, apporta alcune modifiche ai pesi dei progetti, che pertanto risultano così quantificati:

- Informatizzazione = efficienza, celerità e trasparenza dell'azione amministrativa e interazione con i cittadini: 24%
- Ufficio Tributi – Regolamentazione gestione e controllo: 8%
- Gestione del patrimonio comunale e delle risorse economiche: 9%
- Risorse umane a servizio della collettività:12%
- Maggio 2019 – la scelta dei cittadini per l'amministrazione del territorio: 18%
- Il futuro inizia dalle scuole: 12%
- Sicurezza della comunità e del territorio: 17%

Nel caso di non raggiungimento dell'obiettivo, per la corresponsione del compenso vengono applicate le seguenti fasce:

- raggiungimento obiettivo tra 80% e 100% - corresponsione al 100%
- raggiungimento obiettivo tra 60% e 79,99% - corresponsione all'80%
- raggiungimento obiettivo al di sotto del 60% - nessuna corresponsione

Fa parte della performance organizzativa una quota destinata in parti uguali a tutto il personale di categoria B e C che concorrono al buon funzionamento dell'Ente.
Per l'anno 2019 tale quota ammonta ad **€. 8.000,00** presunti

14 b) MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente. Tale maggiorazione può essere attribuita ad un solo dipendente nell'Ente sulla base della valutazione individuale. In caso di parità di punteggio di valutazione la maggiorazione verrà assegnata al dipendente non l'ha percepita nell'anno precedente ed, in subordine, al più giovane di età.

14 c) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari almeno al 30% delle risorse variabili come definite dall'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05.2018.

Per il 2019 tale quota ammonta ad € 5.721,00 quali risorse variabili di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 previste nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, **oltre alla quota delle risorse variabili e stabili rimanente dopo la ripartizione dei vari istituti** e sarà distribuita tra i 14 dipendenti secondo la metodologia di valutazione delle performance approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 121 del 24.11.2011, modificata ed integrata con deliberazione della Giunta Comunale n° 97 in data 11.10.2012

Art. 15 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni del CCNL vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti CCDI nelle materie non disciplinate dal presente Contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salve diverse disposizioni derivanti da nuove disposizioni di legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano di incontrarsi entro il primo semestre dell'anno 2020 per valutare eventuali modifiche alla disciplina della parte giuridica del presente Contratto e per definire la parte economica per l'anno 2020, comprese le eventuali progressioni economiche orizzontali.

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL SEGRETARIO COMUNALE F.to Alberto CANE

PARTE SINDACALE

RAPP. TERRIT. CGIL F.to Sig. Ernesto Colonna

RSU

F.to Marchetto Massimiliano