

# COMUNE DI TRAVACO' SICCOMARIO

Provincia di Pavia

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Comparto Funzioni Locali

Accordo decentrato integrativo parte economica - anno 2021

\*\*\*\*\*

Travacò Siccomario, addì 22.12.2021

La delegazione datoriale di parte pubblica nominata con delibera G.C. n. 74 del 21.06.2018, nelle persone di:

Cognome Nome	Carica
Nigro dott.ssa Fausta	Segretario Generale
Capettini Rag. Paola	Responsabile Area Finanziaria
Bailo rag. Giovanna	Responsabile Area Amministrativa
Pizzocaro arch. Simona	Responsabile Area Tecnica

Le R.S.U. nelle persone di:

Cognome Nome	Carica
Recalcati Claudio	Applicato Amm.vo – Area Finanziaria
Cioffi Maria Cristina	Collaboratore Amm.vo – Area Finanziaria

Le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Cognome Nome	Sindacato
Brasca Carlo	C.G.I.L. Territoriale
Latiano Giovanni	UIL FP -

Richiamato il contenuto della deliberazione n. 102 assunta dalla Giunta Comunale nella seduta del 28 ottobre 2021, avente ad oggetto "Fondo risorse decentrate per l'anno 2021. Indirizzi per la costituzione parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa.";



Richiamata la pre-intesa sottoscritta il 03 dicembre 2021;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 20/12/2021 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo 2021;

Ciò premesso

Le parti determinano quanto segue:

Il presente CCDI concerne l'anno 2021 per la parte economica; per quanto riguarda la parte giuridica si conferma e si rinvia a quanto previsto dal CCDI sottoscritto in data 11/11/2019 per il periodo 1 gennaio 2019/31 dicembre 2021.

Il Sig. Latiano chiede che i documenti inerenti la riunione siano messi a disposizione prima dell'incontro, con un congruo anticipo;

## **COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 67 CCNL 21.05.2018**

### **Art. 1**

#### **Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

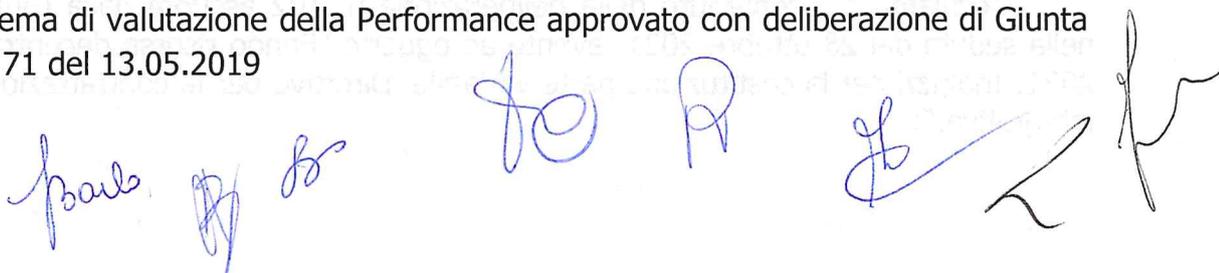
1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 e c. 2 e art. 68 c. 2 del CCNL 2016/2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria
- indennità di comparto
- indennità condizioni di lavoro
- indennità di turno
- compensi specifiche responsabilità
- indennità servizio esterno polizia locale

### **Art. 2**

#### **Criteria generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance si applica il sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 13.05.2019



2. Il procedimento di valutazione del personale si conclude, di norma, entro giugno di ogni anno mentre l'erogazione della produttività si liquida, di norma, entro luglio.

### **Art. 3**

#### **Criteria specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1 La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è un momento di verifica e di valutazione del lavoratore e viene attivata utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione vigente. 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.

2 Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., proporzionalmente alla durata di eventuali prestazioni part-time o assunzioni/cessazioni in corso d'anno.

3 Per l'anno 2021 la quota riservata a performance organizzativa è pari ad € 2.644,00

4 Per l'anno 2021 la quota riservata a performance individuale è pari ad € 8.925,00

Il Sig. Latiano chiede all'A.C. di sottoporre a verifica le schede di valutazione in uso, relativamente alla distinzione per Area. Cita nello specifico quella relativa alla P.L. perché la scheda in uso non tiene conto del servizio in convenzione per oltre il 50% del tempo di lavoro.

L'Amministrazione comunale si impegna a chiedere nel corso della nuova Convenzione il coinvolgimento del Responsabile del Servizio Associato che sottoscriverà la scheda insieme al nostro Responsabile interno;

### **Art. 4**

#### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

Maggiorazione del premio in misura non inferiore al 30% del valore medio-pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente di cui all'art. 68 comma 3 CCNL 2016/2018. Si conviene di assegnare la maggiorazione a n. 1 dipendente per area, quindi tre persone all'interno dell'Ente. La somma destinata alla performance individuale da prendere in considerazione per il calcolo della maggiorazione del 30% è da ripartire per il numero di dipendenti che saranno valutati positivamente (cioè coloro che otterranno una valutazione superiore al 60% - d.g.c. 71/2019).

L'importo destinato alla performance individuale decurtato della maggiorazione 30% sarà ripartito in misura proporzionale (con individuazione del valore punto in funzione dei



punteggi conseguiti) sulla base degli esiti delle valutazioni effettuate con la scheda approvata con deliberazione di G.C. n. 71/2019.

Si stileranno graduatorie separate per area:

- l'attribuzione del valore pro-capite con maggiorazione avverrà in favore del miglior valutato di ciascuna area. In questo caso l'importo calcolato per la maggiorazione del 30% verrà aggiunto alla somma spettante a titolo di performance individuale. In caso di parità di punteggio si procede a sorteggio in apposita conferenza capi area.

- i dipendenti che non raggiungono la valutazione minima del 60% non percepiranno alcun compenso

Il differenziale tra le somme a disposizione e le somme erogate, confluisce nelle economie a favore del bilancio di previsione.

## **Art. 5**

### **Progressione economica orizzontale**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCN L del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. I criteri di riconoscimento delle Progressioni economiche sono riportati nell'allegato alla deliberazione di G.C. n. 97/2019, al quale si fa rinvio.
3. Per l'anno 2021 è previsto di effettuare le seguenti nuove progressioni, per il costo di € 2.500,00:
  - n. 1 dipendente appartenente alla categoria B
  - n. 1 in categoria C
  - n. 1 in categoria D.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti in possesso dei requisiti prescritti alla data dell' 1 gennaio dell'esercizio oggetto di valutazione.

Sulla scorta degli atti d'ufficio contenuti nel fascicolo personale dei dipendenti aventi di rito, verrà determinata a cura dell'Ufficio Personale la graduatoria per ogni categoria in base ai criteri di riconoscimento già approvati e verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

Il Sig. Latiano precisa che con il sistema adottato per le progressioni, l'A.C. ha penalizzato, a suo avviso, la categoria C.;



Il Sig. Brasca chiede conferma del meccanismo che premia un dipendente per categoria, parla di un meccanismo consolidato negli anni precedenti e di un risparmio che potrà essere utilizzato l'anno dopo;

L'A.C. conferma la sua proposta e si impegna a valutare per il futuro nuovi passaggi.

#### **Art. 6**

#### **Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNL 2018)**

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni, cumulabili tra loro per una somma complessiva di € 2.400,00

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali e/o esterne.

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

L'indennità di maneggio valori per l'anno 2021 viene erogata come qui di seguito indicato:

€ 2,00/giorno per economo

€ 1/giorno per altri agenti contabili

Il Sig. Latiano propone che l'indennità spettante agli operatori esterni sia portata da € 1,00 ad € 2,00/giorno, le OOSS e il Sig. Brasca condividono;

L'Amministrazione Comunale propone che l'ex indennità di rischio in € 1,50/giorno fisso (spettante agli operatori esterni);

Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Area trasmettere apposita rendicontazione all'ufficio personale.

Le quote distinte ammontano, indicativamente, ad € 900,00 per indennità di rischio ed € 1500,00 per maneggio valori.

#### **Art. 7**

#### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

Al personale di categoria B/C è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, ovvero per funzioni



caratterizzate da autonomia operativa all'interno dei processi aventi complessità organizzativa e/o rilevanza esterna, ovvero per funzioni che comportano responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, da svolgersi in autonomia operativa e organizzativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'area di appartenenza. Tali procedure di lavoro devono altresì essere caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate

Per l'anno 2021 l'importo stanziato, disponibile all'interno delle risorse stabili, è pari ad € 4.824,00 da erogarsi secondo i criteri di pesatura delle specifiche responsabilità approvati con atto di GC n° 83 del 20.05.2016, che rimangono quindi per ora confermati.

### **Art. 8**

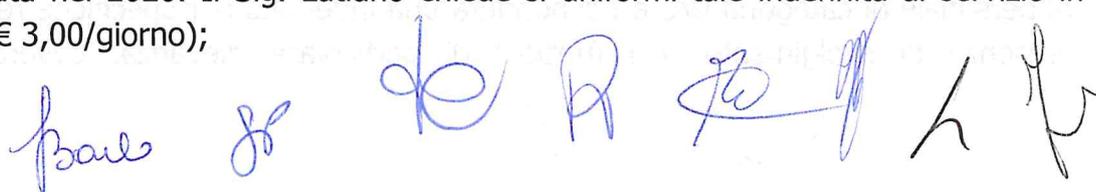
#### **Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

L'Aran ha pubblicato il parere CFL53 dell'8 maggio, nel quale chiarisce che le risorse di cui all'art. 56-quater, lett. c), del CCNL 21.5.2018, che destina quota parte dei proventi delle violazioni stradali di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5 del D.Lgs. 285/1992 anche alla "erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale" possono essere utilizzate anche per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno- art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, in quanto anche questo compenso, per le nuove e maggiori prestazioni cui si collega (implementazione dei servizi esterni di vigilanza), si può configurare come strettamente funzionale al conseguimento di quegli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Pertanto l'Amministrazione Comunale destina tale risorsa al finanziamento dell'indennità di servizio esterno in rapporto agli effettivi servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno (sulla base di schede giornaliere fornite) e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.05.2018. Si ipotizza l'implementazione della nuova indennità di vigilanza pari a € 2,00/giorno calcolata per n. 2 dipendenti per 230 giorni e così per una spesa annua stimata in € 920,00. L'indennità spettante così fissata sarà liquidata a fine anno dall'ufficio personale sulla base della autocertificazione resa dagli Agenti della Polizia Locale e vistata dal competente Responsabile d'area e dal Responsabile della gestione associata di Polizia Locale.

Alla Polizia Locale questa indennità non è stata riconosciuta, dice il Sig. Latiano. La Sig.ra Capettini dice che la richiesta di liquidazione non è pervenuta nel 2019. Tale economia è stata trasportata nel 2020. Il Sig. Latiano chiede si uniformi tale indennità al servizio in convenzione (€ 3,00/giorno);



L'A.C. si impegna a valutare l'aumento in sede di sottoscrizione della nuova Convenzione;

#### **Art. 9**

#### **Indennità di turno di cui all'art. 68 comma 2 lett. d) CCNL 2016/2018**

Si confermano le modalità lavorative in turno esistenti, nell'ambito del servizio convenzionato di Polizia Locale con riferimento a 2 soggetti aventi profilo di Agenti di P.L. cat. C. La somma necessaria per l'indennità di turno per l'anno 2021 viene quantificata in € 3.400,00.

#### **Art. 10**

#### **Previdenza complementare**

La previdenza complementare per il personale addetto al servizio vigilanza viene confermato il finanziamento con risorse ex art. 208 cds per euro 500,00.

#### **Art. 11**

#### **Fondo incentivi funzioni tecniche**

Le OOSS chiedono di essere informate sul regolamento e sulle figure anche amministrativi che sono coinvolti;

Le risorse variabili pari a € 4.000,00 – comprensivi di contributi ed oneri a carico del datore di lavoro – stanziati per le funzioni tecniche, saranno conseguentemente destinate al pagamento, sulla base di criteri stabiliti nell'apposito regolamento comunale a seguito di apposita approvazione.

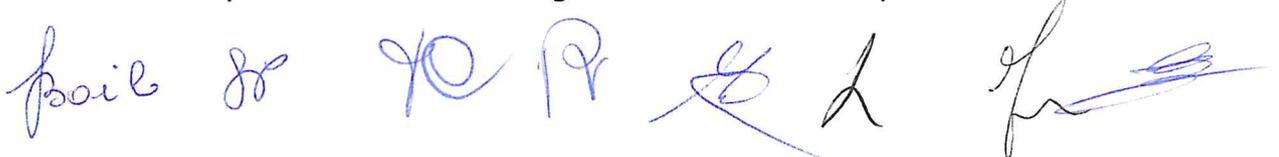
La Sig.ra Bailo chiede se le somme sono impegnate a B.P. e la Sig.ra Capettini conferma che gli stanziamenti sono stati accantonati;

#### **Art. 12**

#### **Disposizioni finali**

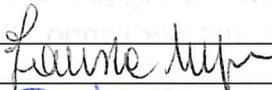
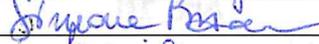
La pre-intesa sottoscritta il 03/12/2021, è stata trasmessa, per gli adempimenti di rispettiva competenza:

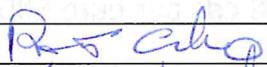
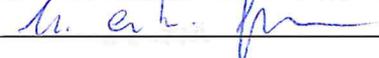
- 1) al Responsabile Area Finanziaria per la predisposizione dell'apposita relazione finanziaria, predisposta in data 06/12/2021;
- 2) al Revisore dei Conti del Comune che in data 13/12/2021 (prot. n. 11522) ha attestato la compatibilità finanziaria degli oneri derivanti dall'ipotesi di accordo sia



riguardo alla dotazione negli appositi stanziamenti di bilancio sia rispetto al limite di spesa introdotto dall'art. 1 commi 198 e seguenti della Legge 23.12.05 n. 266;

- 3) alla Giunta Comunale, che con delibera n. 124 del 20/12/2021 ha autorizzato la sottoscrizione del C.D.I. 2021.

<b>Delegazione di parte pubblica</b>	<b>Firma</b>	<b>Data</b>
Dott.ssa Fausta Nigro		23/12/2021
Rag. Paola Capettini		22/12/2021
Arch. Simona Pizzocaro		22/12/2021
Rag. Bailo Giovanna		22/12/2021

<b>R.S.U.</b>	<b>Firma</b>	<b>Data</b>
Recalcati Claudio		22.12.2021
Cioffi Maria Cristina		22/12/2021

<b>OO.SS.</b>	<b>Firma</b>	<b>Data</b>
C.G.I.L. Territoriale		23/12/2021
U.I.L. Territoriale		22/12/2021