

Comune di Torre di Mosto

Città Metropolitana di Venezia

000

Prot.

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE SULLA COSTITUZIONE, DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2021

Tra
la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, costituita da:
Presidente delegazione – **Agnese Borin**

e
la Delegazione Trattante di Parte Sindacale, costituita da:
OO.SS. Territoriali:
CISL FP – Carlo Alzetta
FP CGIL – Nicola Gallo

si approva il seguente accordo decentrato, composto da n. 6 articoli:

ART.1 – Oggetto, ambito di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 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, dei limiti e dei vincoli stabiliti dalla legge.
2. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'ente di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, comandato o distaccato. Esso ha validità dal **1° gennaio al 31 dicembre 2021**, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo o dal CCNL.
3. Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere economico, che vengono comunque applicati salvo conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione dell'accordo decentrato dell'anno successivo.

ART. 2 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (allegato A)

1. L'Amministrazione Comunale determina annualmente le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) secondo le modalità definite dall'art. 67 CCNL 21/05/2018.
2. L'Amministrazione Comunale definisce la costituzione del fondo per l'anno 2021 come da allegato A), che costituisce parte integrante del presente atto.

ART. 3 – Destinazione e finalità del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (allegato B)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68 c.1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - a) progressioni economiche nella categoria;
 - b) indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove



progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Il totale delle risorse del fondo, costituito ai sensi dell'art. 2, verrà, conseguentemente, destinato secondo le seguenti priorità:
 - a) fondo per gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria;
 - b) indennità di comparto secondo la disciplina di cui all'art. 33 comma 4 del CCNL 22/01/2004;
 - c) indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno;
 - d) premi correlati alla performance organizzativa e individuale; premi legati al conseguimento di obiettivi di miglioramento o mantenimento di servizi, definiti negli strumenti di programmazione dell'ente; compensi previsti da disposizioni di legge.
 - e) compensi per specifiche responsabilità, indennità di funzione.
4. Le suddette risorse saranno utilizzate, mantenendo l'ordine di priorità indicato nel punto precedente, per le finalità di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018 e all'art. 33 del CCNL 22/01/2004, stabilendo che eventuali somme non utilizzate nell'ambito degli stanziamenti, verranno destinate al finanziamento del fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, di cui alla lettera I):

A) Fondo per la PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Con le progressioni economiche orizzontali l'Amministrazione Comunale intende dare concreta attuazione all'obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando gli ambiti su cui investire.

Le parti prendono atto che per l'anno 2021 non sono state previste progressioni per il personale in quanto il personale avente diritto le ha usufruite nel corso degli anni 2019 e 2020.

L'ammontare delle risorse del fondo - parte stabile - destinato alle progressioni economiche per l'anno 2021, è quantificato in € 22.511,16.

Le variazioni di presenza di personale nel corso dell'anno non hanno determinato variazioni in quanto le posizioni cessate sono state ricoperte con sostituzioni per concorso su posti di ruolo a tempo pieno.

B) Fondo per l'indennità di COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33, e per gli importi indicati in tabella D, del CCNL 22/01/2004 e successive integrazioni.

Il fondo viene quantificato in € 6.657,49, integrato nel 2020, e confermato tenendo conto delle variazioni di personale intervenute (dimissioni di 2 dip.: 1 C pt e n. 1 D (ass.Soc) a t.p e indet. e assunz. n. 2 dip. (N.1 D1 UTC e n. 1 D Ass.Soc)

F) Fondo per l'indennità di REPERIBILITA'

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità di reperibilità, secondo la disciplina prevista dall'articolo 24 del CCNL 21/05/2018, viene determinato anno per anno.

Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma minima di € 10,33 e massima di € 13,00, per 12 ore di lavoro. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

In caso di chiamata il dipendente reperibile dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Per l'anno 2020 l'indennità di reperibilità viene quantificata in € 10,33 ogni 12 ore (cumulabili) e viene istituita per il servizio di Stato Civile e manutentivo.

Il fondo viene quantificato, come l'anno precedente, in € 200,00.(6x10,33+6x20.66)

G) Fondo per l'indennità CONDIZIONI DI LAVORO

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro, secondo la disciplina prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 viene determinato anno per anno.

L'ente corrisponde una unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

1. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
2. implicanti il maneggio di valori;
3. disagiate.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra elencate, entro i seguenti

valori minimi e massimi giornalieri: da € 1,00 a € 10,00.

La misura dell'indennità viene definita a seguito della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali sopra elencate nelle attività svolte dal dipendente, nonché delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e dello specifico settore di attività.

In considerazione delle causali e dei criteri sopra esposti, si stabilisce:

1. **ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI:** l'indennità condizioni di lavoro per attività esposte a rischi, viene attribuita, per gli importi giornalieri e con le modalità specificati, alle seguenti categorie di dipendenti:

CATEGORIE DI DIPENDENTI	TIPOLOGIA DI ATTIVITA' A RISCHIO SVOLTA DAL DIPENDENTE	COMPUTO DELLE GIORNATE INDENNIZZABILI	IMPORTO GIORNALIERO DELL'INDENNITA'
Addetti alla manutenzione	Tutte le attività tipiche della mansione	Ciascun giorno di presenza in servizio. Esclusione di tutte le giornate di assenza, per qualsiasi causa, dal lavoro, nonché delle giornate adibite interamente a formazione. Parziali assenze giornaliere sono considerate presenze.	€ 1,50

2. **ATTIVITA' IMPLICANTI MANEGGIO DI VALORI:** l'indennità condizioni di lavoro per attività implicanti maneggio di valori viene attribuita all'Economo comunale, dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa.
L'indennità viene riconosciuta per ciascun giorno di presenza in servizio, con esclusione, pertanto, di tutte le giornate di assenza, per qualsiasi causa, dal lavoro, nonché delle giornate adibite interamente a formazione. Parziali assenze giornaliere sono considerate presenze.
L'importo giornaliero dell'indennità viene stabilito in € 1,50.
3. **ATTIVITA' DISAGIATE:** sono da considerarsi attività disagiate quelle svolte per espletare servizi urgenti "su chiamata", al di fuori dell'orario di servizio e della reperibilità.
La richiesta di prestazione deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità.
La prestazione deve essere richiesta solamente dai seguenti soggetti autorizzati: Sindaco e Responsabile del Settore nell'ambito della cui competenza rientri la prestazione richiesta.
Per lo svolgimento della sopra descritta attività disagiata, compete una indennità condizioni di lavoro giornaliera stabilita in € 10,00, oltre alla corresponsione del lavoro straordinario in misura delle ore prestate o frazioni di esse.

La liquidazione dell'indennità avviene di norma mensilmente, a consuntivo, sulla base della verifica delle presenze (o dello svolgimento delle attività sopra descritte), del mese precedente. A tal proposito, sarà cura del responsabile dei servizi interessati, presentare al servizio personale, entro il giorno 5 del mese successivo, un resoconto in merito allo svolgimento delle specifiche attività oggetto di indennità, al fine di consentire la liquidazione del compenso.

Il fondo, per l'anno 2021, viene quantificato come segue:

- Indennità di rischio: € 660,00 .(€1,5x20x11x2);
- Indennità maneggio valori: € 330,00 .(€1,5x20x11) (non erogabile nel 2021)
- Indennità di disagio: € 200,00 .(€10x20)

I) Fondo per la Produttività Collettiva e Miglioramento dei Servizi

Le parti convengono di destinare la somma di € **26.903,38** per il finanziamento del fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi, la cui distribuzione avverrà con le modalità già in essere, atte ad assicurare il rispetto dell'art. 9 comma 2 del D. Lgs. 27/10/2009 n. 150.

Sulle modalità di calcolo della presenza in servizio, si richiama l'art. 18 comma 2 del CCDI 2001, specificando che, ai sensi dell'art. 9 comma 3 del D. Lgs. n. 150/2009, laddove prevede che nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

I) bis Differenziazione del premio individuale

La decorrenza per l'attuazione dell'attribuzione della differenziazione del premio individuale per i dipendenti comunali è destinata ad un numero di dipendenti pari a 2 (due) così come risultanti dalla graduatoria della

valutazione.

L) Fondo per l'indennità per SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018, può essere riconosciuta:

1. al personale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, che riveste il ruolo di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto all'ufficio relazioni con il pubblico, formatore professionale, addetto ai servizi di protezione civile; importo dell'indennità € 350,00;
2. al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Per l'anno 2021 si stabilisce a consuntivo:

1. fattispecie n. 1: l'importo dell'indennità viene fissato in € 300,00 per persona; il fondo viene quantificato in € 300,00;
2. fattispecie n. 2: non viene attribuita alcuna indennità in quanto nel corso dell'anno non sono stati definiti per gli Uffici e Servizi procedimenti comportanti specifiche responsabilità.

M) Fondo per INDENNITÀ DI FUNZIONE

L'indennità di funzione può essere erogata al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Tale indennità sostituisce, per il personale della Polizia Locale, l'indennità per specifiche responsabilità; è cumulabile con l'indennità di turno, di servizio esterno, nonché con il compenso per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi. L'importo dell'indennità viene determinato tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, fino ad un massimo di € 3.000,00 da corrispondere per dodici mensilità.

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare i fondi per l'indennità di funzione e per l'indennità per specifiche responsabilità, di cui al precedente punto I). La conferenza dei Responsabili di settore, provvede al riparto delle somme tra i vari settori, considerando quale parametro anche il numero di dipendenti per settore.

Per l'anno 2021 si stabilisce che il fondo non sia costituito in quanto non sono stati attribuiti compiti di responsabilità alle 2 figure di Cat. C, presenti in servizio.

N) Fondo per incentivare specifici trattamenti economici derivanti da disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. C del CCNL 21/05/2018 (già art. 15 comma 1 lett. K del CCNL 01/04/1999).

Le parti concordano la definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale:

- lo svolgimento in orario di lavoro;
- coinvolgimento di norma di tutto il personale inserito nel settore/servizio interessato salvo diversa specifica disciplina regolamentare;
- in caso di coinvolgimento di più settori facenti capo a responsabili diversi, lo svolgimento in orario di lavoro dovrà coinvolgere tutto il personale delle citate strutture, dopo aver acquisito il consenso di tutti i responsabili di settore coinvolti, all'interno della conferenza dei Responsabili di Settore;

Il progetto finanziato con le somme sopra individuate deve essere preventivamente redatto dal responsabile del servizio e deve indicare:

- l'obiettivo;
- le strutture interessate o i singoli dipendenti (questi ultimi fuori orario di lavoro);
- il carico di lavoro relativo al progetto attribuito a ciascun dipendente;
- tempi e modi della sua attuazione.

Il progetto non deve interferire con i normali compiti attribuiti ai settori/servizi coinvolti, deve essere sottoposto all'Amministrazione Comunale per la sua approvazione e comunicato contestualmente alla parte



sindacale.

Nell'individuazione del personale coinvolto nel progetto dovranno essere osservati i seguenti criteri:

- professionalità;
- coinvolgimento omogeneo di tutti i dipendenti dei singoli settori/servizi interessati;
- trasparenza, mediante la presentazione del progetto a tutti i soggetti coinvolti in una conferenza preventiva all'avvio del progetto stesso.

Il responsabile del progetto dovrà preventivamente dichiarare che l'attivazione dello stesso non pregiudicherà l'attività ordinaria delle strutture interessate. L'Amministrazione Comunale attuerà un monitoraggio periodico che assicuri la tempestiva segnalazione dei casi in cui l'attività relativa al progetto ostacoli quella ordinaria, al fine di realizzare gli opportuni correttivi (cessazione, modifica del progetto, aumento del personale coinvolto).

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo del progetto o le carenze provocate dallo stesso agli obiettivi ordinari incideranno nella valutazione dei responsabili al fine della retribuzione di risultato. In ogni caso, dovranno essere liquidate le spettanze di ciascun dipendente in relazione alla quota di lavoro svolto.

I destinatari di tali compensi sono individuati nella sottostante tabella:

Tipologia Progetto Finalizzato	Ufficio /Servizio/ Settore Destinatario	Numero beneficiari	Importo previsto	Riferimenti
Incentivi alla Progettazione	TECNICO	Intero settore	4000,00 - Da quantificare a consuntivo	Legge 109/94
Incentivi Lotta all'Evasione	TRIBUTI	Intero servizio	700,00 - Da quantificare a consuntivo	D.Lgs. 446/97 art. 56 comma 1 lett. p)

O) Fondo per incentivare progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance e/o altri strumenti di programmazione delle gestione, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. I del CCNL 21/05/2018 (già art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999)

Attivazione di nuovi servizi – Polizia locale

Le parti convengono che in caso di attivazione di nuovi servizi l'Amministrazione Comunale dovrà stanziare idonee risorse economiche che verranno vincolate, nell'utilizzo, esclusivamente per il finanziamento delle nuove attività avviate.

L'Amministrazione Comunale approva annualmente un programma di attuazione dei servizi della Polizia Locale.

L'obiettivo prefissato è di garantire la sicurezza degli utenti stradali, soprattutto gli utenti deboli della strada e del territorio di competenza (anziani e bambini), mediante l'intensificazione dei servizi di polizia stradale, dedicando particolare attenzione alle norme comportamentali ivi previste (esemplificando: l'uso delle cinture di sicurezza, il corretto utilizzo dei telefoni cellulari, l'effettuazione della revisione periodica dei veicoli e il rinnovo della patente di guida, l'uso del casco, la manomissione dei ciclomotori e il rispetto della segnaletica stradale, la sicurezza dell'abitato e del territorio tutto compreso, le stragi del sabato sera), e comunque in sintonia progettuale con le linee guida sulla sicurezza e flussi migratori proposti e posti annualmente dalla Regione Veneto, su parametri vincolanti programmatici e progettuali quali servizi nuovi ed innovativi per ogni anno progettuale, con impiego di sempre nuovi elementi tecnologici per apparati ed impianti tecnici per lo svolgimento delle azioni regionali previste. Saranno azioni nuove mirate e sinergiche su progetto proposto e deliberato ed entro le linee guida del Piano Sicurezza Regionale e di cui alla L.R. 9/2002 e sue modificazioni.

Il presente istituto contrattuale viene finanziato dai proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni al codice della strada secondo le finalità stabilite dall'art. 208 del codice della strada medesimo.

Per il 2021 si stabilisce a consuntivo che, in mancanza di progettualità e attività programmata riguardante l'obiettivo sopra descritto, il fondo non viene costituito.

ART. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lett. m, CCNL 2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la

sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del RLS, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

ART. 5 – Interpretazione autentica

Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi.

Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 6 – Clausola di salvaguardia

Mutamenti organizzativi o gestionali che comportino la modifica o l'integrazione degli istituti contrattuali disciplinati nel presente accordo dovranno trovare corrispondente finanziamento mediante risorse aggiuntive che l'Amministrazione metterà a disposizione dal momento in cui se ne rilevi la necessità.

~~~~~

Il presente accordo è letto, confermato e sottoscritto tra le parti nelle sedi di seguito indicate:

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Presidente delegazione - **Agnese Borin**

sottoscritto nella sede Comunale di Torre di Mosto il 16.12.2021

La Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.U. Aziendale (mancante)

OO.SS. Territoriali:

**CISL FP – Carlo Alzetta**

sottoscritto a Carlo Alzetta il \_\_\_\_\_

**FP CGIL – Nicola Gallo**

sottoscritto a Nicola Gallo il \_\_\_\_\_