

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di PLESIO  
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)  
PREINTESA

Il giorno 19/10/2018 alle ore 10.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da

Segretario Dott. Chicca Francesco;  
Geom. Fabio Sala

e la

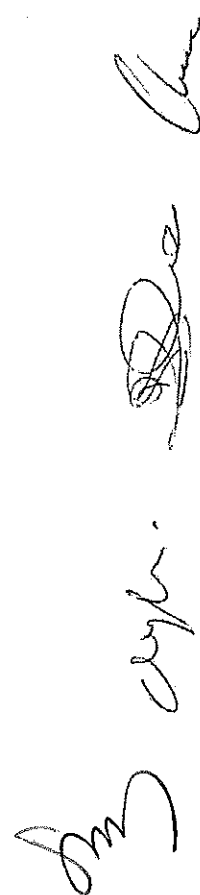
Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- ♦ FP CGIL – Stefania Macrì

e dalla

Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona di Rag. Daniela Battaglia.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. (PREINTESA) del personale dipendente del Comune di PLESIO.

The image shows three handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The top signature is a cursive signature, likely Daniela Battaglia. The middle signature is a stylized signature, possibly Stefania Macrì. The bottom signature is a cursive signature, likely Chicca Francesco.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Plesio e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
  - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di aprile dell'anno successivo.

Art. 2

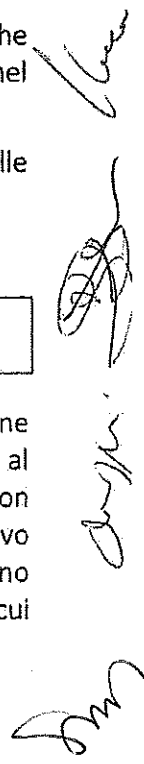
Disciplina del lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
2. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 4

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Si prende atto che, ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018, gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 21.05.2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Dal 22.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.



**Art. 5**  
**Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un importo pari ad Euro 33.000,00. La corrispondente somma stanziata nell'anno 2016 era pari ad €. 37.670,25. L'ammontare della retribuzione di posizione viene così determinata con decorrenza 01.01.2018:  
€. 9.300,00 annue lorde per la categoria D  
€. 8.400,00 annue lorde per la categoria C
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma compresa tra il 15% ed il 25% sarà destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

**Art. 6**  
**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
2. Per l'ammontare delle risorse decentrate e loro utilizzo secondo le disposizioni del presente contratto decentrato, vedesi l'allegato A.

**Art. 7**  
**Indennità condizioni di lavoro.**

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero da un minimo di Euro 1 a un massimo di Euro 10, da definirsi in contrattazione decentrata.
4. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate o soggette a rischio.
5. Per l'anno 2018 non è prevista l'erogazione di tale indennità.

**Art. 8**  
**Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 32 del CCNL 21.5.2018.
2. Per l'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

*Chia*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Sum*

3. Non è prevista per l'anno 2018 l'utilizzo degli istituti contrattuali ai commi precedenti.

Art. 9

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
2. Possono essere destinatari di tale indennità dipendenti che svolgono attività caratterizzate da:
  - Autonomia operativa: il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino alla proposta al Responsabile del provvedimento finale
  - Complessità data dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
  - Gestione diretta ed autonoma dei rapporti con il pubblico.
3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
5. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
6. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente;
7. Per l'anno 2018 è previsto lo stanziamento di Euro 1200 per specifiche responsabilità da assegnarsi all'ufficio demografico con decorrenza 01.11.2018.

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, per le quali è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 12 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Non è previsto per l'anno 2018 l'istituzione di specifiche responsabilità ai sensi del comma 1.



**Art. 11**  
**Premi correlati alla performance**

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale. Per l'anno 2018 si prevede una somma pari a 402,32 euro. (Parte variabile= 1341,09; 30% della variabile=402,32). Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
3. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio (ovvero 1 dipendente), è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente, con conseguente riduzione della somma a disposizione per la performance individuale generale.
4. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.
5. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.
6. 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.
7. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

*ams*

*Car*

*Ag*

*amp*

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma di 314,47 Euro del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo).
2. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra-categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - a.i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - a.ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - a.iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - a.iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018/2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse<sup>1</sup>.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
Per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;	40%
Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	60%

1

<sup>1</sup> Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire: 2 B4 - 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65% 1 C2 - 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%  
Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

*Carri*  
*Carri*  
*Carri*

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;  
 b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
- (a.i.1.a) Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
- (a.i.1.b) Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
9. Per l'anno 2018 si prevedono n.1 progressioni, inquadramento C, part time al 50%, con decorrenza 1/1/2018. Le parti si impegnano a valutare ulteriori progressioni orizzontali per gli anni 2019 e 2020, compatibilmente con le risorse disponibili di parte stabile.

### Art. 13

#### Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

- Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, corrisponde ad un importo pari ad Euro 500,00, per il 2018.
- Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i seguenti progetti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Ammontare
Nome del progetto		
RIORGANIZZAZIONE UFFICIO TRIBUTI	TRIBUTI	Euro 500,00

- Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, con la busta paga del mese successivo alla rendicontazione.
- Le parti si impegnano ad incontrarsi per definire il compenso di eventuali progettazioni per gli anni 2019 e 2020.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

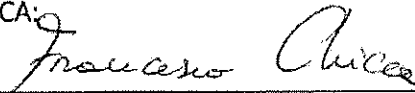
Art. 14  
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Le delegazione di parte pubblica, preso atto dell'ammontare di ferie in arretrato, si impegna a costituire un piano di rientro ferie – se necessario, pluriennale- al fine di sanare la situazione.

PLESIO li 19 ottobre 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DR. CHICCA FRANCESCO



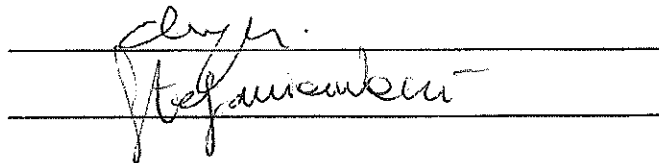
GEOM. SALA FABIO





LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. Daniela Battaglia



Per la FP CGIL Stefania Macri



**Schema costituzione  
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018  
COMUNE DI PLESIO**

ALLEGATO A

FORTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	9.374,68
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	-
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	110,29
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	423,28
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	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>9.908,25</b>
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	-
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	-
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	141,09
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	1.200,00
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	-
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	-
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	<b>1.341,09</b>

<b>TOTALE</b>	<b>11.249,34</b>
<b>EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*</b>	
<b>TOTALE FONDO 2018</b>	<b>11.249,34</b>

*Francesco Chiusa*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

RIEPILOGO UTILIZZO FONDO 2018

Parte stabile: 9908,25 E

Parte variabile: 1341,09 E

Totale fondo: 11249,34 E

Utilizzo parte stabile per PeO storiche e comparto: 6374,16 E

Totale fondo disponibile soggetto a contrattazione: 3219,62 E (parte stabile)  
1341,09 E (parte variabile)  
4560,71 totale

DA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2018

n.1 PROGRESSIONE part time al 50%: 314,47 E (finanziata da parte stabile)

specifiche responsabilità: 1200,00 E

Progettazione (parte variabile) : E. 500,00

Performance (almeno il 30% di risorse variabili): 402,32 E

TOTALE UTILIZZO: 2.416,79

TOTALE RESIDUO: 2.143,92

L'importo di parte stabile residuo, viene portato in aumento sul Fondo salario accessorio del 2019, parte variabile.

