

# COMUNE DI VOBARNO

Provincia di Brescia

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER PIANO DI EFFICIENZA DEI SERVIZI – ANNUALITA' 2017

L'anno 2017 il giorno 22 del mese di dicembre nella sede dell'Amministrazione Comunale di Vobarno, si sono riuniti:

Delegazione trattante di parte pubblica

- Romanello Dr.ssa Laura – Segretario comunale (Presidente)
- Cadenelli Dr. Rossano – Vice Segretario comunale (Responsabile del servizio)

Parte sindacale

- ...
- .....
- .....
- .....
- .....

Preso atto del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in data 09/12/2017 (verbale n. 17/2017) Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 186 in data 18/12/2017, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla stipula del presente contratto

Si conviene e si stipula fra le parti il presente contratto collettivo decentrato

### 1) RELAZIONI SINDACALI, OBIETTIVI E STRUMENTI DELLE RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità previste dal CCNL e dalla contrattazione decentrata;
- concertazione;
- informazione.

Le modalità, i termini e le materie inerenti le relazioni sindacali sono disciplinate dalla Legge e dalla Contrattazione collettiva.

### 2) DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI.

Il sistema dei diritti, libertà e prerogative sindacali (diritto di assemblea e di affissione, distacchi, aspettative e permessi sindacali) sono disciplinati dal "CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" 07.08.1998.

### 3) PARI OPPORTUNITA'

In materia di pari opportunità, sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del DPR 13.05.1987 n° 268 e dell'art. 28 del DPR 19.11.1990 n° 333.

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire ogni opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della Legge 10.04.1991 n° 125.

#### 4) FORMAZIONE

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente sono realizzate coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

I fondi che l'Amministrazione mette a disposizione per la formazione non possono superare gli stanziamenti massimi ed i vincoli finanziari eventualmente previsti dalla normativa nazionale vigente tempo per tempo. Ai fini della quantificazione dei fondi di cui sopra, si considerano inclusi anche i costi teorici per interventi di formazione attuati dall'Amministrazione e finanziati da apposite provvidenze (Fondo Sociale Europeo, ecc.).

I costi inerenti la formazione sono, a titolo esemplificativo:

- costi di partecipazione a seminari formativi;
- costi di partecipazione a convegni;
- costi di missione per seminari e convegni;
- costi di corsi organizzati in proprio.

I programmi formativi riguardano prioritariamente:

- gli ambiti di produzione amministrativa, finanziaria e tecnica, in quanto fondamentali per il funzionamento organizzativo;
- la formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale;
- la formazione sul lavoro per progetti ed obiettivi;
- aggiornamento professionale per il mantenimento e l'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica;
- sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo.

#### 5) REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO PER I CONTINGENTI ADDETTI AI SERVIZI ESSENZIALI.

L'esercizio del diritto di sciopero nell'Ente e l'elencazione dei servizi essenziali e delle prestazioni indispensabili nell'ambito dei medesimi è disciplinato dall'"Accordo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali" siglato il 19.09.2002.

Ai fini dell'individuazione del personale esonerato dallo sciopero che presenzierà al posto di lavoro per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, si individuano i seguenti contingenti:

<b>AREA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>N.</b>
TECNICA	B	OPERAIO	1
AMMINISTRATIVA	C oppure D	ISTRUTTORE oppure ISTRUTTORE DIRETTIVO (per servizi di stato civile)	1

## 6) ENTITA' PRECOSTITUITA DEL FONDO ED ACCORDO DI RIPARTO

Il fondo è stato costituito con determinazioni del responsabile del servizio n° 137/2017, 278/2017 e 331/2017, come da seguente prospetto finale:

COSTITUZIONE FONDO 2017		
<b>PARTE FISSA (art. 31 comma 2 CCNL 22.01.04) (*)</b>		<b>EURO</b>
Art. 15 lett. "A" CCNL 01.04.99		59.326,03
Art. 15 lett. "G" CCNL 01.04.99 (L.E.D.)		7.524,79
Art. 15 lett. "J" CCNL 01.04.99 (0,52% monte salari 1997)		2.804,10
Art. 4 comma 1 CCNL 05.10.01 (1,1% monte salari 1999)		7.021,21
Art. 4 comma 2 CCNL 05.10.01 (anzianità dipendenti cessati: Corradini, Leali Colombo, Lonati, Zenucchi)		4.114,06
Art. 32 COMMA 1 CCNL 22.01.04 (0,62% MONTE SALARI 2001)		3.634,01
Art. 32 COMMA 2 CCNL 22.01.04 (0,50% MONTE SALARI 2001)		2.930,66
Art. 4 COMMA 1 CCNL 09.05.06 (0,50% MONTE SALARI 2003)		3.158,67
Art. 8 COMMA 2 CCNL 11.04.08 (0,60% MONTE SALARI 2005)		4.595,01
Art. 15 lett. "L" CCNL 01.04.99 (quota-parte stabile del fondo di provenienza dal cessato Consorzio di Polizia Locale della Valle Sabbia **)		11.283,85
	<b>TOTALE PARTE FISSA</b>	<b>106.392,39</b>
<b>PARTE VARIABILE (art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04)</b>		
Art. 15 lett. "K" CCNL 01.04.99 (incentivazione attività tecniche connesse a procedure d'appalto, art. 113 D.Lgs. n. 50/2016)		0,00
Art. 15 lett. "K" CCNL 01.04.99 (compartecipazione del messo comunale al 40% dei proventi per notificazioni effettuate per conto dell'amministrazione finanziaria ex art. 54 CCNL 14.09.2000)		100,00
Art. 15 lett. "M" CCNL 01.04.99 (risparmi disciplina lavoro straordinario art. 14 comma 3 ccnl 01.04.99) - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c.2 D.lgs. 75/2017)		2.046,91
Art. 15 comma 2 CCNL 01.04.99 (incremento flessibile 1,2% monte salari 1997)		6.471,00
Art. 17 comma 5 CCNL 01.04.99 (economie anno precedente) - non soggetto a vincolo art. 1 c. 236 L. 208/2015 (ora art. 23 c.2 D.lgs. 75/2017)		1.114,03
	<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	<b>9.731,94</b>
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>116.124,33</b>
	VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017	3.160,94
	<b>TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017</b>	<b>112.963,39</b>
	TOTALE FONDO ANNO 2016 DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	12.963,39
A dedurre (-): riduzione del fondo consolidata per cessazioni del personale in servizio fino al 2016 ex art.1 comma 236 Legge n. 208/2015		3.784,39
A sommare (+): VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO DELL'ART. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017		3.160,94
	<b>TOTALE FINALE FONDO 2017</b>	<b>112.339,94</b>
(*) Le risorse stabili così quantificate sono da decurtarsi degli importi per istituti contrattuali stabili - progressioni economiche pregresse ed indennità di comparto - nelle entità di cui al successivo prospetto di riparto del fondo, in applicazione della dichiarazione congiunta n° 19 CCNL 22.1.04. Tali importi non entrano pertanto nel computo delle risorse da erogare tramite il fondo, trovando collocazione contabile nella voce stipendi del bilancio.		
(**) La quota di incremento autorizzata dall'Amministrazione dal 2015 ammonta ad € 16.925,77 per i tre operatori trasferiti (€ 5.641,92 pro capite); essendo uno degli operatori stato incaricato di posizione organizzativa dell'area Polizia locale con effetto 01/07/2015, a titolo di parziale finanziamento della indennità di posizione e risultato 2016 viene decurtata la quota dell'incremento del fondo autorizzato per l'incaricato (€ 16.925,77-€ 5.641,92 = € 11.283,85)		

Si concorda il seguente riparto:

RIPARTO FONDO 2017		
<b>ART. 17 CCNL 01.04.1999</b>		<b>EURO</b>
<b>Lettera "A" (incentivazione produttività - OBIETTIVI)</b>		<b>35.829,92</b>
<b>Lettera "B" (fondo progressioni orizzontali storiche)</b>		<b>41.998,80</b>
<b>Lettera "D" (indennità di rischio per personale manutentore)</b>		<b>1.080,00</b>
<b>Lettera "D" (indennità di reperibilità)</b>		<b>2.851,08</b>
<b>Lettera "D" (indennità di maneggio valori)</b>		<b>2.106,00</b>
<b>Lettera "D" (indennità di turno operatori Polizia Locale)</b>		<b>4.000,00</b>
<b>Lettera "F" (specifiche responsabilità)</b>		<b>600,00</b>
<b>Lettera "G" (incentivazione attività tecniche connesse a procedure d'appalto, art. 113 D.Lgs. n. 50/2016)</b>		<b>0,00</b>
<b>Lettera "G" (proventi notifiche)</b>		<b>100,00</b>
<b>Lettera "I" (specifiche responsabilità servizi demografici)</b>		<b>900,00</b>
<b>L.E.D.</b>		<b>7.524,79</b>
<b>Finanziamento oneri di prima riclassificazione personale vigilanza (art. 19 CCNL 01/04/1999)</b>		<b>1.406,82</b>
<b>Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.04)</b>		<b>13.942,53</b>
<b>TOTALE</b>		<b>112.339,94</b>

## 7) ESPLICAZIONI CONTRATTUALI INERENTI L'ACCORDO DI RIPARTO DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 17 CCNL 01.04.1999.

LETTERA A - Per quanto attiene gli obiettivi di gestione, si precisa che sono individuati ed affidati per ogni dipendente dai competenti responsabili di servizio /P.O. nell'ambito del PEG/P.D.O. e del Piano della Performance per l'anno corrente; gli obiettivi sono riportati individualmente in separata scheda di valutazione comunicata preventivamente a ciascun dipendente da parte dei Responsabili di servizio. La valutazione delle prestazioni finalizzata alla verifica del loro raggiungimento è effettuata sulla base della stessa scheda di valutazione, adottata dall'ente nell'ambito del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMV) – ex D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e in particolare degli artt. 7, 8 e 9 – approvato con deliberazione della giunta comunale n. 12 in data 30/01/2012 e successivamente aggiornato con deliberazione della giunta comunale n. 91 in data 13/06/2016. Il fondo per obiettivi di gestione del personale ammonta per il corrente anno a complessivi € 35.829,92 ed è ripartito in forza del seguente prospetto di ponderazione degli obiettivi. La ponderazione degli obiettivi viene effettuata con pesatura differenziata su categoria (B: 0.8 – C: 1 – D: 1.2, con riproporzionamento in ragione di ridotte articolazioni del tempo contrattuale individuale di lavoro); il suddetto criterio viene applicato al 50% del fondo destinato alla premialità, mentre il restante 50% è attribuito su pesatura obiettivi di cui a mappa strategica, come da successivo prospetto.

La valutazione ed erogazione delle somme spettanti agli aventi titolo sono effettuate a consuntivo d'anno, secondo la tempistica e le competenze definite nell'ambito del SMV.

E' diritto-dovere di ogni dipendente chiedere ed avere dal responsabile del servizio la consegna della scheda di valutazione individuale.

Prospetto di ponderazione obiettivi:

(IN ATTI)

## LETTERA B -

Per l'anno corrente non si effettuano nuove progressioni orizzontali. Si prende atto dell'impegno dell'Amministrazione comunale alla effettuazione di nuove progressioni orizzontali nel prossimo biennio 2018/2019.

Il fondo progressioni orizzontali - storicizzate - è depurato degli importi per progressioni di personale cessato dal servizio o riclassificato per progressione verticale negli anni pregressi, che pertanto sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 34 comma 4 CCNL 22.01.2004.

L'ente finanzia con risorse di bilancio gli aumenti che i contratti collettivi nazionali dispongono per le singole posizioni di sviluppo nel sistema di classificazione (c.d. "costo di applicazione dei contratti nazionali", cfr. dichiarazione congiunta n. 14 al CCNL 22/01/2004, dichiarazione congiunta n. 4 al CCNL 09/05/2006, dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL 31/07/2009).

LETTERA D - La "indennità di rischio" viene riconosciuta al personale dell'area tecnica addetto ai servizi manutentivi esterni (gruppo operai), nella considerazione che le attività svolte sulla sede stradale comportano un sensibile rischio specifico per tale categoria di lavoratori.

La misura dell'indennità (€ 30,00 mensili lordi x 12 mesi x 3 operai - art. 41 CCNL 22.01.04), che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella

contrattualmente stabilita dall'art. 37 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa.

LETTERA D - La "indennità di reperibilità" viene riconosciuta:

a) al personale dell'area tecnica addetto ai servizi manutentivi esterni (gruppo operai) ed al coordinatore d'ufficio, nella considerazione che tali dipendenti fanno parte del gruppo di pronto intervento che garantisce un servizio di pronta reperibilità in caso di urgenze e necessità che si verificassero fuori dai normali orari lavorativi, compresi i giorni festivi. Ciascun dipendente del gruppo individuato viene messo in servizio di pronta reperibilità per cinque giornate mensili, una delle quali festiva;

b) all'ufficiale di Stato Civile in relazione alla necessità di garantire un servizio di pronta reperibilità in caso di necessità operative connesse a servizi istituzionali (servizi cimiteriali urgenti, ecc.) in occasione di giornate non lavorative, festive e non. Il personale individuato viene messo in servizio di pronta reperibilità per otto giornate annue, quattro delle quali festive. In caso di assenza l'indennità compete al personale sostituto, in proporzione al periodo di sostituzione.

La misura dell'indennità (AREA TECNICA: € 10,33/giorno per 4 giorni feriali ed € 20,66/giorno per 1 giorno festivo; 5 giornate al mese: € 61,98 pro capite per 11 mensilità per 3 operai e Istruttore direttivo tecnico; AREA AMMINISTRATIVA: € 10,33/giorno per 4 giorni feriali ed € 20,66/giorno per 4 giorni festivi; 8 giornate all'anno: € 123,96 per ufficiale di stato civile), che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella contrattualmente stabilita dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa (salva la liquidazione al personale sostituto).

LETTERA D - La "indennità di maneggio valori" viene riconosciuta al personale dipendente formalmente incaricato delle mansioni di economo comunale (deliberazione della Giunta comunale n. 154 del 23/12/2012), nonché al suo sostituto in caso di assenza, stante lo svolgimento di attività, da parte di tale personale, che comportano il maneggio di valori di cassa in via continuativa. A seguito della individuazione di ulteriori funzionari preposti al maneggio di liquidità, effettuata dalla Giunta comunale con deliberazioni n° 62 in data 19/04/2010, n° 153 in data 01/09/2014, n° 120 del 13/07/2015, n° 42 in data 21/03/2016 e delibera n° 174 in data 20/11/2017, l'indennità viene liquidata anche a tali ulteriori figure, in qualità di "risuotitori interni".

La misura dell'indennità, quantificata come segue:

- maneggio di valori fino a € 500,00 mensili: € 0,51/giorno (=);
- maneggio di valori da € 500,00 ad € 1.500,00 mensili: € 1,00/giorno
- maneggio di valori oltre € 1.500,00 mensili: € 1,55/giorno

L'indennità viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione e rientra nei limiti contrattualmente stabiliti dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000. Si precisa che l'indennità non compete in caso di assenza del personale, trattandosi di emolumento erogabile solo in quanto la prestazione sia effettivamente resa (salva la liquidazione al personale sostituto).

LETTERA D - La "indennità di turno" viene riconosciuta al personale dell'area di vigilanza in quanto prestante il servizio a rotazione su prestabilite articolazioni giornaliere.

La misura dell'indennità, che non compete in caso di assenza e che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è quella contrattualmente stabilita dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.

LETTERA F - La quota per "specifiche responsabilità" è erogata al personale che, non titolare di posizione organizzativa, è comunque incaricato dell'espletamento di mansioni o attività comportanti l'assunzione in prima persona di specifiche responsabilità verso l'esterno.

Importi dell'indennità per l'annualità:

- € 600,00 (per la partecipazione alla "commissione per il paesaggio" in qualità di membro supplente).

LETTERA G – Come da direttive stabilite con deliberazione giunta per il corrente anno non si erogano incentivi per le attività tecniche connesse a procedure di appalto.

LETTERA G – Le parti concordano nella sussistenza dei requisiti per la destinazione di una quota parte dei proventi derivanti dai rimborsi spese per notificazioni effettuate dal Comune per conto dell'amministrazione finanziaria a favore del personale dipendente avente la qualifica di "messo comunale notificatore", ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000; considerata la modesta entità di tali proventi registrata nelle precedenti annualità, si ritiene equo quantificare nel 40% la quota di compartecipazione a favore del messo.

LETTERA I – Al personale del servizio demoanagrafico incaricato delle specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di anagrafe, stato civile ed elettorale viene riconosciuta l'indennità all'uopo prevista dall'art. 17 comma 2 lett. I del CCNL 01/04/1999.

La misura dell'indennità, che viene liquidata mensilmente in quanto emolumento correlato a prestazioni non soggette a valutazione, è stabilita in € 300,00 annuali pro capite per ogni operatore (riproporzionata in caso di prestazioni non rese sull'intera annualità).

L.E.D. (livello economico differenziato) – Le somme apposte nel fondo afferiscono alla erogazione agli aventi diritto che, alla data di cessazione normativa dell'operatività di tale istituto, avevano acquisito il relativo livello.

FINANZIAMENTO ONERI DI RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DI VIGILANZA – Per il personale dell'area di Polizia Locale già in servizio al momento della riclassificazione dall'ex 5° livello (CCNL 31/03/1999 e 01/04/1999) viene applicato il sistema di finanziamento di cui alla tabella allegata sub "C" al CCNL 31/03/1999, ai sensi dell'art. 19 del CCNL 01/04/1999

INDENNITA' DI COMPARTO - Le somme apposte nel fondo afferiscono alla erogazione della indennità al personale avente diritto a tuttoggi in servizio, ai sensi dell'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004. La quota 2002 dell'indennità di comparto è finanziata con risorse di bilancio.

La costituzione ed il riparto del fondo vengono rivisti con cadenza annuale.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Dr.ssa Laura Romanello \_\_\_\_\_

Dr. Rossano Cadenelli \_\_\_\_\_

Parte sindacale

- ...
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- \_\_\_\_\_

