

# COMUNE DI PRAY

(Provincia di Biella)

## SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

### • ANNO 2019-

(art. 5 del C.C.N.L. dell' 1/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004 e artt. 67 e 68 CCNL 2018)

Tra la Delegazione Trattante di parte pubblica (delibera G.C. n. 43 del 24/05/2018) composta da:

- Garavaglia Tiziano (Segretario comunale) - Presidente;
- Conti Roberto (Responsabile di servizio);

e

la delegazione sindacale composta da:

- La Rappresentanza Sindacale Unitaria:
  - Carpani Danilo
  
- Le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
  - MARTINER Cristina (CGIL-FP)

Si conviene e si stipula quanto segue:

#### 1. DISPOSIZIONI GENERALI

##### DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE:

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale ed, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2019.

#### 2. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

##### CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI.

Con determinazione n. 240 del 04/11/2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, per un totale di €. 47.916,67 come segue:

Importo unico consolidato anno 2017 ai sensi art. 67 CCNL 2018	€. 40.947,00
Differenziale posizioni economiche ai sensi art. 67 comma 2	€. 1.171,48
Totale	€. 42.118,48
Art. 67 c.2 lett. A) CCNL 2018= 83,20 x 9 dipendenti	€. 748,80
Totale complessivo	€. 42.867,28

Importo pari allo 0,2% monte salari 2001 (Euro 391.907,32) di € 783,81 non viene aggiunto al totale complessivo in quanto supererebbe il limite 2016.

La parte variabile pari a €. 5.049,39 è stata costituita secondo la disciplina dell'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22/01/2004. Sono previste, in particolare, le seguenti risorse variabili:

- Euro 0,00 ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. M), quali risparmi sul lavoro straordinario relativo all'anno precedente;
- Euro 0,00 ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. K), quali risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale (oneri riflessi compresi);
- Euro 3.294,63 ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa, da destinarsi a compensare specifici progetti per il raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità da realizzare nel corso del 2019, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
- Euro 0,00 ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, per specifici progetti di miglioramento/potenziamento del servizio oppure per l'attivazione di nuovi servizi;
- Euro 1.754,76 ai sensi dell'art. 17, del CCNL 1/04/1999, per economie derivanti da risorse decentrate non utilizzate nell'anno 2018.

Prendendo atto pertanto di quanto sopra, il fondo costituito per **Euro 47.916,67**, di cui **Euro 42.867,28 di "risorse stabili" ed Euro 5.049,39 di "risorse variabili"**, viene ripartito ai sensi dell'art.68 CCNL 2018, come segue:

### **3. DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA, per un totale di Euro 32.615,90:**

Le parti prendono atto che una quota pari a Euro 32.615,90 del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

**a) Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nelle categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. B), comma 2, art. 17).**

Il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2019 ammonta a **Euro 28.431,62** destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso ed attribuite fino al 31 dicembre 2018; Tale fondo viene finanziato anche dalle risorse derivanti dal pagamento del LED al personale in servizio nell'anno 1998, in quanto, ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL 31/03/1999, il trattamento economico corrispondente alla posizione economica di tali dipendenti, prevista dal nuovo CCNL, sostituisce ed assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato.

Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del CCNL del 22/01/2004, gli importi fruiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni;

**b) Finanziamento indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. C).**

A tal fine per l'anno 2019 verranno prelevate dal fondo decentrato risorse pari a **Euro 4.184,28**.

Dipendenti	INDENNITA' DI Categoria	COMPARTO Mesi lavorati	2019		Importo annuo Euro
			Importo mensile 01/01/2003	Importo mensile 01/01/2004	
2	B	12	6,00	29,58	853,92
1	B	6	6,00	29,58	213,48
2	D	12	7,95	39,00	1.126,80
					4.184,28

Ai sensi della comma 5, articolo 33, CCNL 22/01/2004, le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti;

**Per le quote di fondo di cui alle lettere a) e b) viene disposta la corresponsione mensile di competenza.**

**2. Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi, per un totale di € 5.840,00 da ripartire come segue:**

a) **Indennità di rischio (art. 37 ccnl 14/09/2000).** Sono destinate a tale finalità le risorse previste per un importo di € 540,00.

L'indennità di rischio verrà attribuita al personale svolgente operazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e l'integrità personale. Tale indennità viene erogata solo per le giornate di effettiva esposizione al rischio. Viene inoltre stabilito che la predetta indennità sia erogata mensilmente in forma posticipata. I profili professionali interessati sono:

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	N. DIPEN.	ATTIVITA' A RISCHIO
cantoniere	B	2 n.1 x12 mesi n.1 x6 mesi	Utilizzo automezzi con carico e scarico, contatto con catrame, manutenzione strade e segnaletica stradale, raccolta rifiuti, taglio ed esbosco, utilizzo di attrezzature elettriche e manuali.

b) **Compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità (lett. F) ed i), comma 2, art. 17).**

Le risorse pari a **Euro 5.000,00** sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:  
Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità. In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente vengono individuate le seguenti posizioni di lavoro alle quali competono specifiche responsabilità:

Attività	Servizio	Categ.	N. dip.	% su risorsa disponibile
Resp.procedim.	Polizia Municipale	C	1	15
Resp.procedim.	Segreteria	C	1	15
Resp.procedim.	Anagrafe	C	1	15
Resp.procedim.	Tecnico	C	1	15
Resp.procedim.	Tributi	B	1	12
Resp.procedim.	Ragioneria	D	1	28
TOTALE				100

I compensi sono erogabili sino ad un massimo di 2.500 Euro lordi annui individuali (lett. F), comma 2, art. 17, come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9/05/2006). Per il Responsabile di procedimento uff. Anagrafe l'importo massimo erogabile è comprensivo di quello di cui alla successiva lett. C).

- c) Compensare le specifiche responsabilità del personale ricoprente la **qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale**. L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 300,00 Euro a dipendente, per un fondo complessivo di **Euro 300,00**, che viene così ripartito:

Attività	Servizio	Categ.	N. dip.	% su risorsa disponibile
Ufficiale Anagrafe-Stato civile-elettorale	Anagrafe	C	1	100

**5. CRITERI E REQUISITI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA:**

Per l'anno 2019 si conviene di prevedere le selezioni per le seguenti **progressioni economiche orizzontali**, al cui scopo vengono destinati €. **2.259,40**

Dipendenti con anzianità di servizio non inferiore a: 2 anni	Da Cat.	A Cat.	Mesi presenza	Costo annuo per singolo dipendente (compresa 13° mensilità)	Costo annuo complessivo
1	B3	B4	12	302,77	302,77
1	B5	B6	12	378,17	378,17
1	C4	C5	12	885,17	885,17
1	C5	C6	12	693,29	693,29
		TOTALE			2.259,40

**Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.**

- La pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica secondo le seguenti modalità, affissione all'albo pretorio per otto giorni durante i quali ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.
- Viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente, anche assistito dalle OO.SS. a cui conferisce mandato, potrà presentare ricorso interno alla stessa commissione, prevista per la produttività, prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso; l'Amministrazione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.
- Si prende atto dell'interpretazione recentemente fornita della circolare Rgs 15/2015 in cui è confermata l'indicazione che le progressioni riferite ad un numero limitato di dipendenti è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura.
- Si ritiene pertanto di rinviare al 2020 la progressione del restante personale di categoria C.

**6. Compensi per finalità valutabili connesse alla produttività individuale e collettiva, per un totale di Euro 7201,37.**

Tutti i servizi ed uffici definiranno i piani d'attività che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti.

1. Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia adottata

- per la valutazione della performance. Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso con contraddittorio ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.
  3. Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.
  4. Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.
  5. Durante l'anno ed entro il 30 giugno verrà effettuata una verifica dell'applicazione dell'accordo in particolare per quanto riguarda l'effettiva definizione dei programmi di produttività e la corretta applicazione delle metodologie di valutazione, ove se ne riscontri la necessità.
  6. Le parti convengono, che il premio incentivante la produttività verrà corrisposto entro il mese di Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

#### **NOTE PER IL CALCOLO DELLE PRESENZE/ASSENZE**

I compensi di cui al presente punto verranno erogati solo per le giornate di effettiva presenza in servizio.

Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenza in servizio si conviene quanto segue: sono considerate presenze, i permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 6/07/95, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività sopresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc.) assenze Legge 104/92.

Nei procedimenti di liquidazione delle indennità /compensi previste al precedente p.to 4 lett. A)-b)-c) - d), al denominatore assunto a base di calcolo per determinare il periodo di effettivo servizio è dato il valore di 261, corrispondente ai giorni annui (365) al netto dei sabati e domeniche (104).

#### **NOTE PER LA REDISTRIBUZIONE DELLE ECONOMIE DERIVANTI DALLE LIQUIDAZIONI**

Le economie accertate in sede di liquidazione delle indennità/compensi di cui al precedente p.to 4 lett. A)-b)-c) e d) , per effetto del calcolo sulla base delle giornate di effettiva presenza in servizio, verranno riportate nell'importo del fondo dell'anno successivo.

#### **INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE DEI TRIBUTI TARI ED IMU**

Ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della L. n.145/2018 viene inserito nel fondo tra LE RISORSE VARIABILI l'importo del 5% quale fondo incentivi tributari calcolato sul totale dei maggiori accertamenti incassati nell'anno 2018 per recupero dell'evasione IMU e TARI. Trattasi di € 3216,34 per incassi maggiori accertamenti TARI ed € 23.696,06 per maggiori incassi accertamenti IMU. Sul totale di € 26.912,40 è calcolato il 5% pari ad € 1345,62 da cui viene dedotta la quota dello 0,5% destinata al potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate, pari ad € 134,56, per cui nel fondo confluisce l'importo di € 1211,06 da destinare al personale dell'ufficio tributi che ha effettuato il recupero dell'evasione.

#### **INCENTIVO PER IL PERSONALE CHE HA COLLABORATO**

##### **ALL'IMPLEMENTAZIONE ANPR**

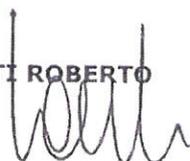
Il contributo ministeriale di Euro 1.500,00 verrà destinato al personale che ha collaborato per la preparazione e la gestione del passaggio ad ANPR.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pray, li 21/11/2019

LA DELEGAZIONE TRATTANTE  
DI PARTE PUBBLICA

GARAVAGLIA DR. TIZIANO    CONTI ROBERTO



RSU

CARPANI DANILO



LE OO.SS.



BIELLA

