

**COMUNE DI BRIAGLIA
PROV. DI CUNEO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO COMPARTO ENTI
LOCALI 2019-2021
E
RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

L'anno duemiladiciannove il giorno ventitre del mese di dicembre alle ore 12,35 nella residenza del Comune di BRIAGLIA, previa convocazione, si sono incontrate

La delegazione di parte pubblica costituita con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 in data 14.10.2019 e composta da:

- Dott.ssa Marina Perotti - Segretario Comunale e Responsabile del personale
- Sig. Dario Filippi - Responsabile del Servizio Tecnico

La parte sindacale costituita da:

- Daniela Musso - R.S.U. del Comune di Briaglia

Premesso che:

- la precedente Contrattazione Decentrata Integrativa (anno 2017) è stata approvata con delibera di G.C. n. 29 del 26.09.2017;
- in data 21.5.2018 è stato siglato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016 – 2018;
- la delegazione trattante di parte pubblica è stata nominata con delibera della G.C. n. 34 in data 14.10.2019
- il contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Briaglia per l'anno 2018, previa approvazione della G.C. con delibera n. 40 in data 23.12.2019, è stato sottoscritto in data odierna;
- con D.D. n. 27 in data 25.11.2019 è stato costituito il fondo risorse decentrate anno 2019 che ha ottenuto preventivamente il parere favorevole del revisore dei conti in data 22.11.2019 (parere n. 11/2019);
- in data 09.12.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il periodo 2019-2021 che riguarda , per la parte normativa, il triennio mentre per la parte economica il fondo verrà costituito di anno in anno e pertanto per il 2019 si è provveduto a definire le relative risorse ed il loro utilizzo.
- in data 18.12.2019 il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole sulla compatibilità dei costi contrattuali sui vincoli di bilancio per l'ipotesi di accordo di cui sopra ;
- con delibera della G.C. n. 41 in data 23.12.2019 è stata approvata l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il periodo 2019-2021 (parte normativa) e per il 2019 (parte economica) ed è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto stesso

Visti gli articoli 67 e seguenti del CCNL di cui sopra relativi al fondo risorse decentrate;

Tanto premesso, le parti, come sopra costituite, convengono e stipulano quanto segue:

ARTICOLO 1

Applicazione, Validità e Durata

Il presente CCDI ha validità normativa dal 1^a gennaio 2019 al 31.12.2021.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito 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 stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge

Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Briaglia con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente diverso accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora ritengano di apportare delle modifiche ad esso.

La parte economica ha validità dal 1.1.2019 al 31.12.2020 sulla base del fondo determinato con d.d. n. 27 del 25.11.2019 mentre per gli anni successivi verrà determinato di anno in anno l'apposito fondo nel rispetto dei termini di legge e di contratto

ARTICOLO 2

Durata

La parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, hanno convenuto sulla durata triennale per il periodo 2019-2021 al fine di realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

La parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

ARTICOLO 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti prendono atto che:

1) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/2001);

2) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ARTICOLO 4 **Risorse decentrate**

Tenendo conto di quanto disposto al precedente articolo l'Ente, per l'anno 2019, con delibera della giunta comunale n. 55 del 11/05/2019, si è proceduto, ai sensi dell'art 67 del nuovo CCNL 2016-2018, alla nuova costituzione del fondo destinato ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane come di seguito specificato. Dello stesso le parti prendono atto.

I fondi denominati risorse decentrate vengono rideterminati distinguendo fra risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che quindi si consolidano in un valore unico che non va annualmente ricontrattato e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2019 **(ART 67 CCNL 21/5/2018)**

RISORSE STABILI

Art 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 – escluse PO	9.962,66
Art 67 comma 2 lett a	Incremento € 83,20 per ogni dip in servizio al 31/12/2015 – SOLO DAL 2019	249,60
Art 67 comma 2 lett b	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/4/2018	189,87
Art 67 comma 2 lett c	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	0
Art 67 comma 2 lett d	Risorse riassorbite ex art 2 co. 3 D Lgs 165/2001	0
Art 67 comma 2 lett e	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	0
Art 67 comma 2 lett g	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0
Art 67 comma 2 lett h	Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica	0
Art. 1 comma 456 l. 147/2013	Riduzione fondo per personale cessato	0
TOTALE RISORSE STABILI		10.402,13

RISORSE VARIABILI

Art 67 comma 3 lett a	Legge 449/97, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	734,97
Art 67 comma 3 lett c	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ecc)	0
Art 67 comma 3 lett d	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso anno precedente	0
Art 67 comma 3 lett e	Risparmi da utilizzo straordinari	0
Art 67 comma 3 lett h	Incremento max 1,2% monte salari 1997	0
Art 67 comma 3 lett j	Incremento a seguito di sperimentazione ex art 23 co. 4 D	0

	Lgs 75/2017	
Art 67 comma 3 lett k	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	0
Art 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	0
	TOTALE RISORSE VARIABILI	734,97

Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2019	11.137,10
--	------------------

ARTICOLO 5
Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2019

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2019 il fondo, così come prescritto al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999, come segue:

Risorse	Importo	Parte fissa del fondo	Parte variabile del fondo
Totale fondo per le risorse decentrate anno 2019	11.137,10	10.402,13	734,97
Progressioni economiche orizzontali attribuite		4.329,18	
Indennità di comparto		853,32	
Nuove Peo			
Indennità rischio e disagio		517,83	734,97
Indennità di servizio esterno			
Compensi per specifiche responsabilità		4.250,00	
Specifici trattamenti economici			
Compensi ISTAT per censimento			
Performance organizzative			
Produttività /performance			
Importo residuo del fondo per le risorse decentrate dopo avere corrisposto le suindicate indennità			451,80

ARTICOLO 6
Indennità condizioni di lavoro

Tale indennità assorbe la precedente indennità di rischio, disagio e maneggio valore.
Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è *riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.*

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a situazioni pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. La misura dell'indennità di rischio è di € 1,20 al giorno.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur 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. La misura dell'indennità di disagio è di € 6,00 al giorno.

La misura dell'indennità del maneggio valori, ora indennità condizioni di lavoro, è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile e che viene stabilita in € 2 al giorno.

In particolare le parti individuano i beneficiario di tali compensi nell'economo comunale e negli agenti contabili.

L'indennità di condizioni di lavoro verrà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

ARTICOLO 7

Indennità di servizio esterno

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.

Il Comune di Briaglia non dispone di personale addetto al servizio.

L'Unione Montana del Monte Regale ha in corso una convenzione con il Comune di Mondovì per il servizi di Polizia Locale, che è in scadenza nel primo semestre 2020.

Il servizio viene svolto a richiesta del Comune solo in casi eccezionali legati ad eventi particolari. Per l'indennità si rimanda ad eventuali accordi previsti nello Statuto, nei Regolamenti e nelle Convenzioni dell'Unione

ARTICOLO 8

Compensi per specifiche responsabilità

Le parti dispongono che tali compensi potranno essere riconosciuti al personale dipendente appartenente alla categoria B, C e D non titolari di P.O. al quale è stato attribuito, con atto formale, l'esercizio di specifiche responsabilità, in presenza di funzioni di particolare rilevanza, come previste dall'art 70-quinquies.

Tali compensi verranno commisurati in base al grado di responsabilità attribuito e ai diversi compiti assegnati ai diversi dipendenti.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Si concorda inoltre che, annualmente, si procederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Per il personale in servizio presso l'ente in virtù di convenzione con l'Unione Montana del Montereale (Ufficio Tecnico/Anagrafe e Stato civile), con orario ridotto e con monte ore che supera il normale orario di servizio in virtù dell'applicazione del comma 557 dell'art. 1 legge 311/2004, viene riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità nei seguenti importi:

fino al raggiungimento dell'importo complessivo annuo di €. 1.000,00 per l'Ufficio Tecnico e di €. 250,00 per l'Anagrafe e Stato Civile.

ARTICOLO 9

Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo

Le parti danno atto che il Comune di Briaglia non dispone di fondo per lavoro straordinario e che le ore di straordinario retribuite sono solo quelle finanziate da fondi esterni (es. elettorale).

Le parti concordano che, ove in presenza dell'apposito fondo, al personale dipendente che presti attività in giorno festivo infrasettimanale spetta di diritto l'equivalente riposo compensativo o la

corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

ARTICOLO 10

Incentivi progettazione e altri compensi

Le parti riconoscono che il D Lgs 56/2017 ha modificato il D Lgs 50/2016 introducendo una nuova disciplina relativamente al fondo incentivante da riconoscere alle funzioni tecniche svolte da dipendenti pubblici nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture.

Nello specifico, le Amministrazioni pubbliche destinano ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro nonché di un servizio o fornitura.

L'80% di tale fondo è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione lavori, del collaudo nonché tra i collaboratori) secondo dei criteri e con le modalità previsti nell'apposito regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Le parti concordano che l'Ente, annualmente e sulla base dei lavori in corso, determina la somma per la corresponsione di tale incentivo, che andrà attribuito secondo quanto previsto dall'apposito regolamento comunale.

Vengono altresì corrisposti compensi per la rilevazione del Censimento permanente della popolazione al personale facente parte dell'Ufficio Comunale dedicato in base a quanto previsto e alle cifre erogate dall'Istat.

Inoltre vengono previsti incentivi secondo la legge n. 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091.

ARTICOLO 11

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale

Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in appositi progetti determinati in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance e soggetti a possibili integrazioni in funzione di diverse, ulteriori esigenze che potranno emergere nel corso dell'anno.

In particolare, le parti convengono che, in base a quanto disposto dall'art 69 del CCNL 2016-18, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione è definita pari al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Tale maggiorazione sarà attribuita al massimo ad un dipendente, che abbia conseguito la valutazione più elevata in funzione dello svolgimento di prestazioni particolarmente gratificanti, articolate, eterogenee. Attualmente, a decorrere dall'1.11.2019, il Comune di Briaglia ha un solo dipendente di ruolo in servizio.

La gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

L'erogazione della produttività, sarà effettuata alla conclusione dell'iter di valutazione.

ARTICOLO 12

Formazione ed aggiornamento professionale

Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti – sempre complessi e di rilievo – degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione-aggiornamento.

Nel riconoscere tale principio le parti convengono di promuovere e favorire nei limiti delle risorse economiche disponibili la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente dell'Ente.

ARTICOLO 13

Lavoro straordinario

Le parti concordano che, per l'anno 2019, le risorse finanziarie previste per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, ammontano ad €. zero

A domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

ARTICOLO 14

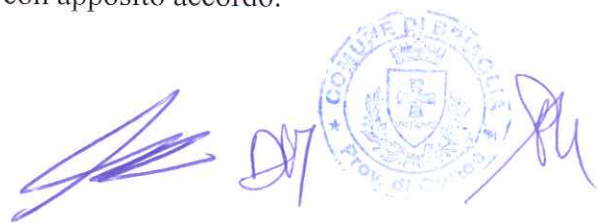
Flessibilità dell'orario di lavoro

Si prende atto che con l'accordo tra le parti del 26.09.2000 sono state stabilite le basi e le modalità per un orario flessibile al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente tenendo conto del personale che fornisce servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es uffici demografici, attività di polizia municipale).

ARTICOLO 15

Progressioni economiche orizzontali

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, 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. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo non consente le progressioni economiche orizzontali. Per gli anni successivi si provvederà con apposito accordo.



3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2019. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
4. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le parti rinviando al contratto nazionale vigente ed ai contratti decentrati non in contrasto con quanto disciplinato nei precedenti articoli.

Letto, confermato e sottoscritto.

Briaglia, 23.12.2019

per la parte pubblica:

- Dott.ssa Marina Perotti.
- Dario Filippi

per la parte sindacale:

- Daniela Musso- R.S.U.