COMUNE DI BERGANTINO
PROVINCIA DI ROVIGO

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente
- Parte I normativa triennio 2018/2020 -
- Parte II Economica anno 2019 -
Artt. 7 e 8 CCNL 21-05-2018

DELEGAZIONE TRATTANTE
PARTE DATORIALE – RAPPRESENTANZE SINDACALI
(R.S.U. - OO.SS. FIRMATARIE DEL CCNL)

ACCORDO DEFINITIVO

Verbale di seduta in data 28 novembre 2019

Oggi, addì ventotto del mese di novembre dell'anno duemiladiciannove, nell'ufficio di segreteria del comune,

Preso atto che:
- con DGC n. 141 del 20/09/2019 è stata approvata la costituzione della delegazione datoriale di parte pubblica

Preso altresì atto che in data 21-05-2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale del comparto funzioni locali, per il triennio 2016/2018
Si è riunita la delegazione trattante in epigrafe, per la definizione dei contenuti dell'accordo decentrato integrativo normativo per il triennio 2019/2021, così come composta dai sigg.:

Prandini Gino	Segretario Comunale	Per la parte pubblica - Presidente	Presente
Negri Laura	Istruttore	Per la parte pubblica - Componente	Presente
Fortuna Amedeo	Istruttore	Rappresentante RSU Aziendali	Presente
Zanini Paolo		Rappr. CGIL FP Rovigo	Assente
Pavarin Cristiano		Rappr. UIL FPL Rovigo	Assente (delega prot. nr. 8806 in data 26/11/2019 Al R.S.U.)

LA DELEGAZIONE TRATTANTE, VERIFICATA LA FORMAZIONE DEI PRESUPPOSTI DI LEGGE PER LA STIPULA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2018/2020 ED ECONOMICO 2019:

- Visto il verbale di seduta della delegazione trattante in data 08/11/2019, sottoscritto tra le parti, di approvazione della Preintesa al contratto decentrato in oggetto;
- vista la delibera GC n. 78 del 17/05/2019, di approvazione piano della performance 2019;
- vista la DGC n. 129 del 12/09/2019 di approvazione costituzione fondo per la produttività 2019;
- vista la Relazione sulla Performance 2018, redatta in data 12/04/2019;
- visto il documento di validazione della relazione sulla performance 2018 da parte del Nucleo di Valutazione interno, in data 15/04/2019;
- vista la Relazione illustrativa ed economico-finanziaria al contratto integrativo normativo 2019/2021 ed economico 2019, in data 19/11/2019;

- visto che il Revisore, in data 20/11/2019, ha rilasciato parere di conformità della proposta di contratto decentrato ed espresso parere favorevole alla sua stipula;
- vista la DGC n. 176 del 22/11/2019, di approvazione schema di accordo ed autorizzazione alla stipula del contratto decentrato;

CONCORDA ED APPROVA QUANTO SEGUE

1 - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BERGANTINO PARTE I NORMATIVA 2019 - 2021

1) Oggetto e durata del contratto.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, parte prima, disciplina la parte normativa del rapporto di lavoro soggetto a contrattazione e si applica al personale dipendente del Comune, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
   Oggetto di contrattazione sono le materie indicate all'art. 7, c. 4, ccnl 21-05-18, lettere dalla b) alla z).
2. La parte economica, lettera a), criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione, relativa alle singole annualità, è oggetto della seconda parte del presente accordo, art. 8, c. 1, ccnl 21-5-18.
3. Il presente contratto è valido per il triennio 2019/2021 ed è efficace dal momento della sottoscrizione, fatta salva eventuale diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

2) Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

3) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. (lett. b)

1. Le risorse per compensare la performance sono ripartite tra il personale in conformità al vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" (SMIVAP).
2. In particolare, lo SMIVAP individua i criteri generali da applicare ai seguenti fini:
   - Conferimento incarichi di PO;
   - Retribuzione di posizione ai titolari di PO;
   - Retribuzione di risultato ai titolari di PO;
   - Attribuzione compensi relativi alla produttività e miglioramento servizi;
   - Maggiorazione del premio individuale di produttività;
   - Indicatori di valutazione per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
   - Progressioni economiche orizzontali.
3. I sistemi di incentivazione potranno realizzarsi attraverso progetti, finanziabili annualmente anche ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 1/4/1999, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione ed all'incremento della produttività.
4. I progetti saranno utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili e controllabili.
5. I progetti coinvolgeranno il personale del servizio individuato in ragione delle competenze richieste. Nel progetto saranno esplicitati i seguenti elementi:

- descrizione sintetica e obiettivi;
- personale coinvolto;
- tempi di realizzazione;
- valore economico del progetto.

6. Le metodologie di valutazione terranno conto del perseguimento del risultato atteso e dell'apporto individuale in termini di partecipazione fattiva del dipendente.

7. Al termine del progetto, il NVI verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valore economico sarà corrisposto in proporzione alla percentuale di realizzazione degli obiettivi e all'apporto individuale.

4) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. (lett. c)

1. Ai fini della progressione economica ed ai sensi dell'art. 16 ccnl 21-05-18, è richiesto il requisito di maturazione di almeno ventiquattro mesi di servizio nella posizione economica raggiunta, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la selezione.
2. I criteri e le metodologie per la valutazione e selezione dei dipendenti ai fini della progressione economica sono definiti dall'art. 14 dello SMIVAP approvato.

5) Individuazione misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e definizione criteri generali per la sua attribuzion. (lett. d)

1. L'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis ccnl 21-5-18, è destinata a remunerare lo svolgimento delle attività di cui ai successivi commi ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento di tali attività, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 10,00.
   In sede di contrattazione integrativa decentrata annuale, ex art. 8, c. 1, ccnl 21-5-18, verrà definita la misura di tale indennità, a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 ccnl 21-5-18, sulla base dei seguenti criteri:
   a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui ai seguenti commi nelle attività svolte dal dipendente;
   b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
2. Attività in condizioni di lavoro disagiate.
   L'indennità per condizioni di lavoro disagiate è corrisposta al personale inquadrato nelle categorie B e C, la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, e che non siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL.
   Per attività disagiata si intende un'attività svolta in condizioni difficili sia rispetto ad altre figure professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità.
   L'indennità di disagio è cumulabile con l'indennità di rischio, purché gli istituti siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse da quelle degli altri lavoratori, e che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
   L'indennità di disagio può essere erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Attività esposte a rischi.
   L'indennità per attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, quali:
   - agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc.;
   - impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
   - inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
   - prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
   - pattugliamento del territorio e vigilanza stradale;
   - prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico.

   L'indennità compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.
4. Attività implicanti il maneggio di valori.
   L'indennità per attività implicanti il maneggio di valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio (intesa quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione) di valori di cassa, se il valore maneggiato supera i 1.000 euro annui.
   L'importo dell'indennità, per l'Economo comunale e per il personale incaricato formalmente

delle funzioni di Agente contabile, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi, ed è graduato in base all'importo medio annuo dei valori maneggiati.

6) Polizia Locale: Individuazione misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, indennità di funzione ex art. 56 sexies e definizione criteri generali di attribuzione. (lett. e, w)

1. Viene riconosciuta al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. Viene demandata alla contrattazione economica annuale o triennale, la determinazione dell'importo da attribuire all'interno della fascia indicata, in rapporto con le disponibilità del fondo.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presenta articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, c. 5 ccnl 21-5-18;
   b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
5. Può essere riconosciuta al personale della Polizia Locale l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies ccnl, nell'importo massimo di € 3.000,00, con le modalità e limiti previsti dallo stesso articolo e con i criteri di pesatura per la graduazione del compenso di cui al successivo articolo, cc. 2 e 3, del presente contratto.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

7) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, cc. 1 e 2 (lett. f)

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 68, c. 2e, ed art. 70-quinquies, c. 1, ccnl 21-05-18, compresa la sottoscrizione degli atti procedimentali, è quantificato fino a un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi.
2. I criteri generali per la graduazione del compenso, tenendo presenti anche le disponibilità del fondo, sono i seguenti:

Professionalità	Punteggio
Sono richieste buone conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	10
Sono richieste discrete conoscenze tecniche e/o giuridiche, il dipendente agisce in virtù di prassi consolidate, con sufficiente livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	7
Complessità organizzativa e gestionale	
Elevata: per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica per cui l'attività richiesta è eterogenea e non definibile.	10
Media: per numero e complessità di attività e procedimenti ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è prevalentemente definibile e omogenea.	7
Rilevanza strategica dell'attività	
Procedimenti di rilevante visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).	10
Procedimenti di media visibilità ed impatto esterno e nei rapporti con l'utenza.	7

3. Al punteggio così definito verrà ricondotta la quantificazione economica dell'indennità secondo i seguenti termini:

- somma destinata all'interno del fondo divisa per il totale dei punti assegnati;
- il risultato verrà moltiplicato per il punteggio conseguito dal dipendente a cui sono state conferite "le specifiche responsabilità".

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità dall'identico contenuto: in questo caso, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato fra quelle previste. È consentito il cumulo con altre indennità solo per fattispecie diverse di responsabilità.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
6. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Settore, che provvederà alla determinazione economica delle singole indennità sulla base dei parametri di valutazione di cui sopra.
7. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità di cui all'art. 68, c. 2e, ed art. 70-quinquies, c. 2, ccnl 21-05-18, è quantificato come di seguito indicato:

Fattispecie		Importo
Lett. a	Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Ufficio elettorale, Responsabile Tributi	€ 350,00
Lett. b	Archivista informatico	€ 350,00

8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
9. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Settore.
10. Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.

8) criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. (lett. g)

1. Sono compresi in questa fattispecie i compensi rientranti nei "Fondi incentivi per funzioni tecniche", secondo la disciplina di cui all'art. 113 del dlgs n. 50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento comunale.
2. Il fondo incentivi tecnici afferisce ai singoli capitoli di spesa degli interventi da realizzare ed ha pertanto destinazione vincolata.

9) criteri per l'attivazione di piani di welfare integrativo. (lett. h)

8. Le parti assumono impegno a definire piani di welfare finalizzati alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
   a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
   b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
   c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
   d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
   e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
9. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità stanziate a bilancio annuale, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.

10) Criteri per la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, c. 1 lett. h, e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. (lett. j)

1. In merito ai compensi in rubrica, relativi prevalentemente a incentivi per funzioni tecniche e recupero evasione tributaria, viene concordata la cumulabilità con indennità di posizione risultato dei titolari di posizione organizzativa, nei limiti già previsti dalle legge e dalle norme regolamentari interne specifiche.

11) Indennità di turno e di reperibilità, art. 68, c. 2 lett. d. (lett. i, k, l, z)

1. Indennità di turno, di cui all'art. 22 CCNL 14/9/2000.
   Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati: tale si considera una programmazione che preveda nel corso del mese un numero di turni lavorativi, per

ciascuna delle tipologie antimeridiana, pomeridiana e notturna, non superiore a due terzi del totale dei turni effettuati, fatta eccezione per esigenze di servizio straordinarie e motivate attestate dal Responsabile del Settore.
L'esclusione di un dipendente dall'effettuazione dei turni può essere approvata, su richiesta, in presenza di dimostrate particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, c. 4, ccnl, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, c. 2, DLgs n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
L'indennità di turno viene corrisposta per le ore di effettiva presenza in servizio.

2. Indennità di Reperibilità (art. 23 CCNL 14-09-2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 5-10-2001 ed interpretazione autentica art. 1 CCNL 21-06-2007).
Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,32 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 ccnl 21-5-18. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Spettano, in aggiunta alla reperibilità:
   - Paga oraria per le ore di lavoro effettivamente prestate;
   - Indennità per orario straordinario diurno/notturno;
   - Indennità per lavoro festive.
3. Non viene prevista l'elevazione dell'indennità di cui all'art. 24, c. 1, ccnl, né dei limiti di cui all'art. 24, c. 3 ed all'art. 23, cc. 2 e 4.
4. Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.

12) Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. (lett. m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il Medico del Lavoro (Medico Competente), verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, la prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

13) Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, c. 2. (lett. n)

1. Le parti danno atto che non ricorrono casi per l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

14) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis CCNL 14.9.00. (lett. o)

1. Nel conto della Banca delle ore ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 30 ore per ciascun dipendente, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

15) Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro. (lett. p, q, r, s)

1. L'orario di lavoro deve consentire l'ottimale gestione dei servizi, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. L'articolazione dell'orario è determinata dai Responsabili di Settore, con flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso, fermo restando che, nei giorni di rientro pomeridiano, l'ingresso dopo la pausa pranzo e l'uscita devono avere luogo non prima, rispettivamente, delle 14.30 e delle 17.30. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Settore valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.
3. Per il personale di P.L. adibito ad orari articolati in turni di lavoro, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, solo nel caso in cui sia dimostrato e certificato che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione di orario possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
4. Non ricorre il caso di elevazione del periodo dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25, c. 2.
5. Non ricorre il caso di elevazione dell'arco temporale di cui all'art. 22, c. 2.
6. Non ricorre il caso di elevazione del limite di lavoro straordinario di cui all'art. 38 ccnl 14-09-00.

16) Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi. (lett. t)

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.
2. Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:
   - conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
   - conferenze di servizi;
   - analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
   - periodica formulazione di questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni dell'ambiente lavorativo;
   - incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

17) Risorse per l'attribuzione dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. (lett. u e v)

1. Le parti danno atto che, anche a seguito del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, non ricorre il caso di incremento del fondo di cui all'art. 11 bis, c. 2, DL 135/18 né riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67 in compensazione di cui all'art. 15, c. 5, ccnl, al fine del rispetto dei limiti previsti dall'art. 23, c. 2, DLgs. n. 75/2017.
2. Vengono qui richiamati ed assunti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa approvati con l'adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

18) Pari opportunità.

1. Le misure organizzative e la gestione del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità.
2. Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive:
   - elaborazione e diffusione a tutti i dipendenti di un codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul lavoro;
   - flessibilità degli orari di lavoro in presenza di grave necessità analiticamente motivata e documentata.

3. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 è costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" , con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori, informando tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei suoi compiti. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto decentrato e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente e il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Nessun sesso potrà essere rappresentato in misura inferiore a un terzo dei componenti di sesso femminile. Il Comitato rimane in carica per la durata di anni quattro e comunque fino alla costituzione di un nuovo Comitato. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico.

19) Formazione e aggiornamento.

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale nel rispetto della normativa che regolamenta la materia.
2. A tal fine destina le risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio, con le quali saranno finanziati, in particolare per i corsi di:
   - formazione professionale per il personale neoassunto;
   - riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.
3. La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi negli ambiti individuati annualmente nel piano di formazione.

20) Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

1. L'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso si sciopero.
2. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, secondo le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di settore in occasione di ogni sciopero:
   - servizio manutenzione, protezione civile e servizio attinente la rete stradale relativamente allo sgombero neve: n.1 addetto;
   - servizi demografici, relativamente a:
     - servizio stato civile limitatamente alla registrazione dei decessi ed alla autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme: n.1 addetto;
     - servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali: n.1 addetto;
   - servizio di polizia municipale, relativamente a:
     - attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
     - trattamenti sanitari obbligatori;
     - attività antinfortunistica e di pronto intervento;
     - assistenza di strada in caso di sgombero neve;
     - vigilanza della casa comunale

     n. 1 addetto per turno
3. I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.

21) 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 attualmente vigenti.
2. Per le materie non disciplinate dal presente contratto si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

CONCORDA ED APPROVA ALTRESI' QUANTO SEGUE

2 - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BERGANTINO PARTE II ECONOMICA ANNO 2019

Oggetto e durata del contratto.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, parte seconda, disciplina la parte economica, art. 7, c. 4, lettera a), ccnl 21-05-18, criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione, relativa all'anno 2019, e si applica al personale dipendente del Comune, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto è valido per l'anno 2019 ed è efficace dal momento della sottoscrizione, fatta salva eventuale diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Richiamata la consistenza della attuale dotazione organica del Comune di Bergantino nonché le disposizioni inerenti la determinazione del fondo per la produttività e salario accessorio di cui agli artt. 67 e 68 CCNL 21-05-2018, la delegazione ne concorda la costituzione ed il suo utilizzo come segue, con riferimento all'anno 2019.

DOTAZIONE ORGANICA AL

SETTORE		PROFILO	NOMINATIVO	CAT.	POS. EC.
I	**AMMINISTRATIVO**				
		Istruttore direttivo	Negri Laura	D	D1
		Istruttore amministrativo	Biancardi Sabrina	C	C5
		Istruttore direttivo	Bonazzi Gabriella	D	D4
		Istruttore amministrativo	Arcellaschi Elvia	C	C2
		Istruttore amministrativo	Poltronieri Luana	C	C4
		Esecutore amministrativo	Rizzati Giuliano	B3	B6
II	**CONTABILE**				
		Istruttore contabile	Antoniolli Rita	C	C3
		Istruttore contabile – in convenzione da altro comune	Armini Nicola	C	C4
IV	**TECNICO**				
		Istruttore direttivo	Fortuna Amedeo	D	D3
		Istruttore tecnico	Ferri Giuliana	C	C4
		Istruttore tecnico	Franciosi Benedetta	C	C1
		Agente polizia locale	Mariotto Stefano	C	C1
		Esecutore tecnico	Montagnini Giuseppe	B	B4

Preso atto che la Giunta Comunale, con delibere n. 129/2019 ha determinato la consistenza del fondo 2019 ed il suo utilizzo per la parte non soggetta a contrattazione, nel seguente modo:

Fondo risorse decentrate anno 2019 - ex art. 67 CCNL 21-05-18:
totale parte fissa 33.729,00 + parte eventuale 8.648,00 : € 42.377,00

FONDO FISSO		2016	2019
F. Consolidato art. 67, c.1	CCNL 21-5-18	29474	29474
Incremento art. 67, c.2 a	€ 83,20 annui per dip. in servizio da 31-12-15 – dal 2019 *		998
Incremento art. 67, c.2 b	differenziali incremento progressioni econ. *		1119
Incremento art. 67, c.2 c	RIA personale cessato		2138
Incremento art. 67, c.2 d	riassorbimento incrementi ad personam		
Incremento art. 67, c.2 e	oneri per personale trasferito		
Incremento art. 67, c.2 f	economie per riduz. posti dirig.		
Incremento art. 67, c.2 g	riduzione straordinario		
Incremento art. 67, c.5 a	Oneri per incremento dotazioni organiche		

	Riduzione per contenimento tetto 2016		
	Totale fondo fisso	29474	33729
	FONDO VARIABILE		
Risorse art. 67, c.3 a	cntri spons.- acc. di collab. Art. 15 c.1 d ccnl 1-4-99		
Risorse art. 67, c.3 b	Economie da piani di razionalizz. e rid. spesa		
Risorse art. 67, c.3 c	Specifici tratt. econ. Da specifiche disposiz. Di legge		5000
Risorse art. 67, c.3 d	Una tantum da frazione di RIA mensile		
Risorse art. 67, c.3 e	Risparmi da straordinario art. 14 ccnl 1-4-99	890	477
Risorse art. 67, c.3 f	Quota rimborso spese notifica		
Risorse art. 67, c.3 g	Personale case da gioco		
Risorse art. 67, c.3 h – c. 4	Incremento 1,2% monte salari 97 se bil. Consente	2906	2906
\	Conseguimento obiett. Ente e cntrl sicur. Urbana (ex 15, c.5)	1500	
Risorse art. 68 c. 1	Residui anni precedent di risorse stabili		265
	Totale fondo variabile		8648
	Importo totale fondo risorse decentrate	34770	42377

* importo non soggetto al tetto 2016, ex dich. congiunta n . 5 ccnl 2016/2018 del 21-05-18.

Utilizzo del Fondo 2019 (ex art.68 CCNL 21-05-18)
per la sola parte indisponibile, non soggetta a contrattazione
(€ 24.026,00)

A) SU FONDO FISSO (€ 33.729)	Progressioni consolidate 2018 e precedenti	18625
	Indennità di comparto	5401
	(somme indisponibili)	24026
	Quota residua di risorse fisse da destinare (per progressioni 2019 o accessorio)	9703

LA DELEGAZIONE

Vista come sopra la consistenza del Fondo per l'anno 2019 e l'avvenuta approvazione del Piano della Performance comunale 2019/21, la Delegazione provvede in via preliminare a determinare i valori delle varie indennità previste dal contratto nazionale all'interno delle fasce ivi stabilite:

Rif. CCNL – art.	Tipologia	Range	Valore determinato €
56 quinquies	Ind. serv. est. PL	€ 1,00/10,00 - giorno	
56 sexies	Ind. funz. PL	Max € 3.000,00 annui	
70 bis	Ind. cond. Lav.-disagio	€ 1,00/10,00 - giorno	
70 bis	Ind. cond. Lav.-rischio	€ 1,00/10,00 - giorno	
70 bis	Ind. cond. Lav.- man. valori	€ 1,00/10,00 - giorno	1,5
70 quinquies	Ind. spec. resp.- procedimento	Max € 3.000,00 annui	
70 quinquies	Ind. spec. resp.- st. civ./an./el./trib.	Max € 350,00 annui	
70 quinquies	Ind. spec. resp.- archivisti/urp	Max € 350,00 annui	
70 quinquies	Ind. spec. resp.- prot. civile	Max € 350,00 annui	
70 quinquies	Ind. spec. resp.- uff. giud. messi	Max € 350,00 annui	

Concorda quindi la programmazione di utilizzo dello fondo stesso, come segue:

importo complessivo da utilizzare: € **18.351** di cui:

- da fondo fisso € 9.703
- da fondo variabile € 8.648

A) - PROGRAMMAZIONE FONDO ACCESSORIO (€)

DESTINAZIONE FONDO ACCESSORIO 2019 – ccnl 21-05-18	
art. 68, c.2 a) Premi correlati alla performance organizzativa,	
art. 68, c.2 b) Premi correlati alla performance individuale,	6551
art. 68, c.2 c) Indennità' condizioni di lavoro ex art.70-bis: - disagio - rischio - maneggio valori	400
art. 68, c.2 d) Indennita' di turno, reperibilita', ind. compens. riposi art.24, c.1, ccnl 14-9-00	1900
art. 68, c.2 e) Compensi per specifiche responsabilita' ex art.70-quinquies: c. 1: specifiche responsabilità (max € 3.000) c. 2: specifiche responsabilità (max € 350) per: a - ufficiale st. civile, anagrafe, elettorale, tributi b – archivista e url c – add. Protezione civile d – messi not. Uff. giudiziari	-
art. 68, c.2 f), ind. funzione ex art.56 – quater e sexies Polizia Locale	-
art. 68, c.2 g) Compensi a valere su risorse ex art.67, c.3, lett.c) e compensi (istat) ex art.70-ter	5000
art. 68, c.2 h) Compensi ai messi notificatori	-
Art. 56 quinquies) Indennità servizio esterno PL	-
Totale Voci Accessorie	13851

B) Programmazione Progressioni economiche 2019 (€ 4.500)

Le progressioni economiche orizzontali, spettanti per maturazione del diritto nel misura di non oltre il 50% degli aventi titolo, da ammettere alla selezione per l'anno 2019 sono le seguenti, con i relativi costi afferenti il fondo produttività fisso, calcolate su base annuale, da ridurre in base al tempo di applicazione, concordate decorrere dalla data 01/01/2019.
La dotazione disponibile per le progressioni, afferente il fondo fisso, è per il 2019 di € 4.500:

Personale che ha maturato il diritto alle progressioni		
Nominativo	Attuale pos. ec.	Eventuale progressione
ANTONIOLLI RITA	C3	C4
ARCELLASCHI ELVIA	C2	C3
BONAZZI GABRIELLA	D4	D5
FERRI GIULIANA	C4	C5
FORTUNA AMEDEO	D3	D4
MARIOTTO STEFANO	C1	C2
MONTAGNINI GIUSEPPE	B4	B5
POLTRONIERI LUANA	C4	C5
RIZZATI GIULIANO	B6	B7

Tabella riassuntiva		
Disponibilità del fondo:		42.377+
Non sottoposte a contrattazione: -Progressioni consolidate -Indennità di comparto Totale	 - -	 18.625 5.401 - 18.351
Sottoposte a contrattazione: -Altre voci salario accessorio -Progressioni economiche 2019 Totale	 - -	 13.851 4.500 - 18.351
Destinazioni ancora da regolare		0,00

Clausole ex art 8, c. 7, ccnl 21-5-18

1) Il presente ccdi sottoscritto verrà inviato all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni.
2) Entro il mese di Luglio dell'anno successivo verrà disposto il completamento delle procedure di verifica, certificazione e valutazione della prestazione della performance individuale e collettiva del 2019, oggetto del presente contratto, riconoscimento e pagamento delle spettanze agli aventi diritto.
3) Le parti concordano la non applicazione di pagamenti anticipati pro-quota di salario accessorio durante l'anno, demandandone la liquidazione integrale all'esito della valutazione finale del NVI, di cui al precedente punto.
4) Il CCDI sottoscritto conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Letto, firmato e sottoscritto, come in appresso.

Dalla Sede Municipale, lì 28/11/2019

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

PRANDINI GINO

~~ZANINI P.~~
~~CGIL FP~~

NEGRI LAURA

~~PAVARIN C.~~
~~UIL FP~~

FORTUNA AMEDEO

UILFPL Rovigo

Rovigo 26 novembre 2019

COMUNE DI BERGANTINO
26. NOV. 2019
PROT. N. 8806
TIT. 1 CL. 10 FASC.

Alla c.a

Presidente delegazione trattante

Parte pubblica

Comune di Bergantino

Oggetto " delega per la sottoscrizione contratto collettivo integrativo "

Il sottoscritto Pavarin Cristiano Maria , nato a Rovigo il 23\07\1968 ,in qualità di Dirigente sindacale, nominato dal sindacato Uilfpl in delegazione trattante, per la contrattazione collettiva integrativa presso il comune di Bergantino

DELEGA

Il signor Fortuna Amedeo ,dipendente del comune di Bergantino ,già componente della Rsu aziendale

A nome e per conto della Uilfpl di Rovigo ,alla sottoscrizione del "contratto integrativo del personale dipendente – Parte I normativa triennio 2018/2020 Parte II Economica anno 2019 "

Certo di un positivo riscontro nel merito , si ringrazia porgendo distinti saluti

Cristiano Maria Pavarin

Uilfpl Rovigo

Segretario Provinciale UIL-FPL Rovigo Mariella Rossin
Via Mazzini, 46 Rovigo
Tel. Ufficio 042588966
Cell. 3333757757