Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Deliberazione n. 163

del 23/12/2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA 2020.

L'anno **duemilaventi** il giorno **ventitre** del mese di **DICEMBRE**, Solita sala delle Adunanze con inizio alle ore **17.00**

LA GIUNTA COMUNALE

presieduta dal Dott. Ing. Renato Meregalli, Sindaco, con la partecipazione del Segretario Comunale Dott.Ssa Raffaella Volpez ed alla presenza dei seguenti suoi componenti:

Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
RENATO MEREGALLI	SINDACO	X	
PIETRO ROSSI	VICE SINDACO	X	
SELENE DIRUPATI	ASSESSORE	X	
MARCO TREMOLADA	ASSESSORE	X	
MONICA SANVITO	ASSESSORE	X	

PRESENTI: 5 **ASSENTI: 0**

ha assunto la seguente deliberazione:

OGGETTO:
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA 2020.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 16.10.2020 recante *Contrattazione decentrata integrativa costituzione della delegazione trattante di parte datoriale - art. 7, commi 1 e 3 e art. 8, comma 2 ccnl funzioni locali del 21.05.2018,* con cui, ai sensi dell'art. 7, c. 3, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, veniva costituita la delegazione trattante di parte datoriale in forma monocratica con autorizzato al Segretario generale a condurre le trattative e a sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi, nel rispetto della procedura formalmente prevista;

Richiamati gli articoli 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 e gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in materia di tempi e procedure per la sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi, sia per la parte normativa che per l'utilizzo delle risorse disponibili;

Richiamata la determinazione del Responsabile del Servizio finanziario nr. 383 del 21.10.2020 recante la *Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2020 da destinare al personale non dirigente, ai sensi C.C.N.L. funzioni locali 21 maggio 2018;*

Dato atto che in data 04.12.2020 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale la *Pre intesa di contratto collettivo decentrato integrativo triennale del personale del comune di Vedano al Lambro parte normativa e parte economica per l'anno 2020;*

Dato atto che con lettera protocollo n. 0012265 in data 07.12.2020, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/01, è stato richiesto all'Organo di revisione contabile dell'Ente di esprimere il parere sulla richiamata pre intesa di ipotesi di CCI, trasmesso al Revisore corredato dalla seguente documentazione conservata in atti:
1) Ipotesi di CCI in data 04.12.2020;
2) Relazione illustrativa;
3) Relazione Tecnico-finanziaria;
4) Determinazione nr. 383 del 21.10.2020;
5) Parere del Revisore unico dei conti pt. prot. nr. 0010530/2020 sulla costituzione del Fondo per l'anno 2020;

CONSIDERATO che il Revisore unico dei conti con nota prot. nr. 0012797 in data 18.12.2020 (Verbale 3 in data 17-12-2020 allegato) ha trasmesso parere favorevole sull'ipotesi di CCI allegato;

Verificati i contenuti della pre intesa e ritenuti gli stessi soddisfacente dal punto di vista sostanziale e procedurale;

Ritenuto quindi di autorizzare il Segretario generale, quale componente monocratico della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva di quanto pre-concordato per costituire il *Contratto collettivo decentrato integrativo triennale del personale del Comune di Vedano al Lambro parte normativa e parte economica per l'anno 2020*;

Dato atto che il testo del contratto collettivo integrativo sottoscritto a seguito della presente deliberazione verrà trasmesso per via telematica all'ARAN e al CNEL nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 8, comma 8, del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'articolo 49, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di che trattasi.

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;
Visto il D.Lgs. n. 165/2001;
Visto il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;
Visto lo Statuto comunale;
Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

A VOTI unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1) Di autorizzare il Segretario generale in qualità di componente monocratico della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del *Contratto collettivo decentrato integrativo triennale del personale del Comune di Vedano al Lambro parte normativa e parte economica per l'anno 2020,* nell'identico testo risultante dalla pre-intesa sottoscritta il 4 dicembre 2020, allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale.

2) *Di dare atto che in relazione a quanto disposto dall'art. 8, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e dall'art. 40-bis, D.lgs. n. 165/2001, il contratto integrativo sottoscritto, corredato dalla relazione tecnica e dalla relazione illustrativa, verrà trasmesso all'ARAN, e tramite lo stesso al CNEL, entro i successivi 5 giorni dalla sottoscrizione per l'inserimento nella raccolta sistematica delle disposizioni contrattuali.*

3) Di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Con separata unanime votazione espressa per alzata di mano,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PRE INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA. PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2020.

Oggi 4 DICEMBRE 2020, alle ore 14:00, nella sede municipale del Comune di Vedano al Lambro, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, come sotto rappresentate, al termine della riunione, sottoscrivono l'ipotesi del CCDI del personale del Comune di Vedano al Lambro parte normativa – parte economica per l'anno 2020 - di seguito integralmente riportato.

Delegazione di parte pubblica	***Delegazione sindacale RSU***	***Delegazione sindacale Rappresentanti territoriali OO.SS.***
VOLPEZ RAFFAELLA – Segretario Generale – Presidente	ADRIAN CAVALLO	SILVIA PAPINI
	BERARDINO SABATO	GIUSEPPE LEONE

PRE INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA. PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2020.

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 4

Art. 1 - oggetto e obiettivi 4

Art. 2 - Durata - decorrenza 4

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE 4

Art. 3 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate 4

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 c. 4 lett. b) CCNL 2018) 5

Art. 5 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018) 5

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni economiche 6

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) 6

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) 7

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018) 8

Art. 10 - Reperibilità (art. 24, CCNL 2018) 8

Art. 11 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018) 8

Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27, CCNL 21 maggio 2018) 8

Art. 13 - Messi Notificatori 9

Art. 14 - Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza 9

Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) 9

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE 10

Art. 16 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Fondo Perseo – Sirio (art. 56-quater, CCNL 2018) 10

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) 10

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE 11

Art. 18 – Indennità di funzione (art. 56 -sexies, CCNL 2018) 11

Art. 19- Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alle incentivazioni di prestazioni o di risultato del personale..... 11

Art. 20 - Criteri e modalità di riparto degli incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 (art. 7 c. 4 lett. g) CCNL 2018) 11

Art. 21 - Disposizioni finali 12

Dichiarazione congiunta nr. 1

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo 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.

2. 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.

Art. 2 - Durata - decorrenza

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Vedano al Lambro e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e conserverà la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di nuova disposizione legislativa o di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. Essi sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati di norma entro il mese di Giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 3 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito **nell'allegato A**) del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo per le risorse decentrate e concordano sull'utilizzo delle risorse così

come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente articolo del contratto integrativo.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 c. 4 lett. b) CCNL 2018)

1. Le risorse annuali destinate ai sistemi di incentivazione del personale sono finalizzate a promuovere miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dell'attività lavorativa e dei livelli quali-quantitativi dei servizi offerti.

2. Esse sono destinate a valorizzare ed incentivare la performance del personale dipendente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D.lgs. 150/2009) e contrattuale (art. 37 CCNL 22/01/2004), attraverso la corresponsione in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione della performance approvato dal Comune, di compensi correlati al merito e al raggiungimento degli obiettivi di performance definiti annualmente nel P.E.G. e delle Perfomance. Tali compensi:

- verranno corrisposti ai lavoratori solo a conclusione del periodico processo di valutazione;
- la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dai soggetti e secondo le modalità indicate nel sistema di valutazione delle performance;
- non è consentita l'attribuzione generalizzata di incentivi e premi legati alla produttività in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

3. Le risorse a ciò destinate vengono distribuite tra le varie unità organizzative tenuto conto del personale assegnato.

4. La quota individuale di ogni dipendente verrà differenziata in base al merito cioè in base alla valutazione complessiva ottenuta ai fini della performance individuale collegata sia al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia alle competenze e ai comportamenti professionali ed organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Art. 5 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata, per tutte le categorie, in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

2. Per le annualità del presente contratto la maggiorazione è attribuita al personale delle categorie interessato dai processi di valutazione nella seguente misure:

- Cat. B: n.1 unità
- Cat. C: n.1 unità
- Cat. D: n.1 unità

3. In caso di situazione di parità verrà presa in considerazione la media delle due migliori valutazioni nel triennio. In caso di ulteriore parità, l'indennità sarà assegnata al dipendente che non l'ha mai percepita. In caso di ulteriore parità, in base all'anzianità di servizio.

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni economiche (P.E.O.) (art. 16, CCNL 2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica a domanda al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente, nonché aver ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale positiva e, in caso di assenze prolungate avere almeno due anni di valutazione.

3. Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale sono definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

4. La progressione economica è attribuita in base alla media delle due migliori valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa.

5. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

6. La graduatoria sarà composta da graduatoria unica di tutti i dipendenti aventi diritto partendo da quello con il valore medio del punteggio della performance più alto e i successivi quelli con punteggio decrescente.

A parità di punteggio:

a) la categoria più bassa avrà la posizione superiore (esempio A poi B, poi B1, ecc); graduatoria per categoria

b) in caso di parità all'interno della categoria varrà la posizione economica più bassa;

c) il più giovane.

7. Le parti annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, possono destinare una quota delle risorse decentrate di parte stabile al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. Le progressioni hanno decorrenza dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto che le autorizza. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate e destinate al finanziamento della produttività individuale e collettiva.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività esposte a rischio, attività disagiate e implicanti il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. L'Ente individua fattori rilevanti di disagio quando la prestazione richiesta viene resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, in termini di orari, di tempi e di modalità: la condizione deve essere continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti di analoga categoria, con attività correlate prevalentemente ad una articolazione frammentaria dell'orario di lavoro, caratterizzata da ripetute interruzioni. L'erogazione dell'indennità al personale in condizioni di lavoro disagiate, preventivamente e formalmente

individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività in condizioni di disagio, e viene riproporzionata nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale "orizzontale".

4. Qualora siano individuate attività comportanti disagio mediante contrattazione collettiva, verrà corrisposta una indennità di euro 1,30 lordi al giorno

5. Verrà fatta una rilevazione delle attività a rischio e qualora individuate in base al DVR, verrà corrisposta una indennità di rischio pari ad euro 1,30 lordi al giorno.

6. Per le attività implicanti il maneggio valori si dovrà far riferimento all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino un valore annuo di valori maneggiati nella misura sottoindicata:

Totale annuo valori maneggiati	Importo indennità
da euro 1.000,00 a euro 6.000,00 (esclusi i valori maneggiati a mezzo di POS, PagoPa, Carte di credito, bancomat o sportelli telematici)	Euro 1,00 lordi al giorno
da euro 6.001,00 a euro 12.000,00 (esclusi i valori maneggiati a mezzo di POS, PagoPa, Carte di credito, bancomat o sportelli telematici)	Euro 1,10 lordi al giorno
oltre euro 12.001,00(esclusi i valori maneggiati a mezzo di POS, PagoPa, Carte di credito, bancomat o sportelli telematici)	Euro 1,60 lordi al giorno

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio.

7. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può superare il valore massimo stabilito dal co. 2 dell'art. 70-bis del CCNL 2018.

8. Per quanto riguarda il maneggio valori, la relativa quota di indennità verrà liquidata l'anno successivo, considerando quale totale annuo di valori maneggiati quello derivante dal Conto di Gestione dell'Agente contabile approvato con il Conto Consultivo.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. L'indennità del presente articolo è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa. L'ammortamento dell'indennità è stabilito nella misura massima di euro 3.000,00.

2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3. L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di preventivo specifico incarico con apposito provvedimento adottato dal Responsabile di Posizione Organizzativa competente.

4. Le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro delegabili sono le seguenti:

1)Incarichi che comportano assunzione di responsabilità di unità organizzative di una certa complessità organizzativa e gestionale in posizione di autonomia organizzativa e con coordinamento di personale; (euro 2.000,00);

2) Incarichi connessi allo svolgimento di specifiche attività tecnico-professionali previste espressamente dalla legge richiedenti il possesso di particolari requisiti o abilitazioni; (euro 1.500,00);

5. Le indennità di cui ai punti 1) e 2) non possono essere né cumulate tra di loro, ne cumulate con quelle di cui all'art. 70 quinquies comma 2.

6. Qualora ricorrano più ipotesi verrà corrisposta l'indennità più elevata.

7. Tali indennità sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. L'indennità è destinata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale delle cat. B – C – D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, identificate al momento nelle qualifiche di:

a) stato civile, anagrafe e elettorale:, esercizio di tutte le deleghe euro 350,00 annui lordi.

2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 10 - Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 24 CCNL del 21.5.2018 si conferma l'istituto della reperibilità per le seguenti tipologie di attività:

Tipologia attività **N. Addetti**

Reperibilità Stato Civile- elettorale.....3

2. I dipendenti sono remunerati con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, di norma settimanalmente.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, sabati e domeniche, festività infrasettimanali.

Art. 11 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle P.O.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35% per ciascuna categoria in presenza dei casi di cui all'art. 53 comma 9 CCNL 21/05/2018, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27, CCNL 21 maggio 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti.

2. L'ente applica l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.

3. La flessibilità è di 30 minuti in entrata ed in uscita rispetto agli orari ordinari. Per la Polizia Locale è prevista la flessibilità di 15 minuti in entrata ed uscita rispetto agli orari ordinari.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 13 - Messi Notificatori

5. Viene determinato, secondo quanto previsto dall'art.54 delle code contrattuali di destinare una quota pari al 30% del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori sulla base di progetti allo scopo individuati.

Art. 14 - Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza

Ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997 le parti convengono:

la quota pari al 50% dei ricavi, al netto del pagamento delle prestazioni effettuate dal personale coinvolto (es. pagamento ore straordinarie effettuate) derivanti dalla stipula di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari è diretta al finanziamento della incentivazione del personale interessato, mentre la restante quota pari al 50% (sempre al netto di quanto sopra specificato) dovrà costituire economia di bilancio.

Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzative (da ora solo P.O.):

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno il 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b. la determinazione della retribuzione di risultato è correlata al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei titolari di posizione organizzativa;

c. ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;(P.E.G.)

d. al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Fondo Perseo – Sirio (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una percentuale dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente e desunte dall'ultimo rendiconto approvato, nella quota determinata ai sensi dell'art 208, comma 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 sono destinati, in favore del personale del Corpo di Polizia Locale, quali contributi datoriali al Fondo di Previdenza complementare Perseo-Sirio. Per l'anno 2021 è pari al 6%(corrispondente a circa euro 1.000,00 per agente)

2. I beneficiari del Fondo sono:

- i dipendenti a tempo indeterminato con la qualifica di agente o ufficiale di Polizia Locale;

- i nuovi assunti con decorrenza del beneficio al termine del periodo di prova;

3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto ad una quota commisurata alla percentuale di part time.

4. Per il calcolo del periodo di decorrenza le frazioni superiori a 15 gg si computano come mese intero.

5. L'obbligo contributivo dell'Ente ha comunque termine alla cessazione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo, dimissioni o altra causa o per passaggio del dipendente in servizi diversi dalla Polizia Locale;

6. il versamento del contributo annuale è soggetto a riduzione pro-quota (in dodicesimi) per i mesi in cui il dipendente non renda la prestazione lavorativa anche se con diritto alla conservazione del posto con esclusione di infortunio sul lavoro maternità/paternità.

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per almeno 3 ore ininterrotte. Per periodo inferiore nulla è dovuto.

3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in euro 1,00 per tre ore e euro 1,50 oltre le 3 ore continuative per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie emesse dal Comune nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 comma 4 lett.c) e 5 Del D.Lgs 285/92.

4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività sulla base del resoconto del servizio svolto a cura del responsabile del Servizio di Polizia Locale.

5. L'indennità verrà corrisposta dal 2021.

Art. 18 – Indennità di funzioni (art. 56 – sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è

attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, che tiene conto anche del grado rivestito, così determinata:

- funzioni di Vice comandante, comprensiva anche della responsabilità della struttura organizzativa (personale di categoria D – Commissario o Ispettore)..... €. 2.000,00 annui lordi;
- eventuali specifichi incarichi o posizioni di responsabilità, preliminarmente individuati, per la gestione di procedimenti o progetti complessi e connotati da autonomia operativa e responsabilità personale
  1. personale di categoria D - Ufficiale ..... € 1.200,00 annui lordi;
  2. personale di categoria C (requisito minimo Agente scelto) ..... € 1.000,00 annui lordi.

2. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili.
3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 19 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". È quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:

a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/16- incentivi per funzioni tecniche;

b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

c) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della L. 449/1997 – servizi conto terzi;

d) eventuali ulteriori risorse provenienti da specifiche normative

3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi incentivi si rinvia ai rispettivi regolamenti.

4. Le risorse stanziate ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) sono definite annualmente sulla base delle attività svolte segnalate dai rispettivi responsabili ed interamente erogate al personale coinvolto ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018;

5. Le risorse non incidono sul calcolo del tetto di spesa del personale.

Art. 20 - Criteri e modalità di riparto degli incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 (art. 7 c. 4 lett. g) CCNL 2018)

1. I criteri e le modalità di riparto degli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 sono disciplinati dal regolamento comunale approvato con delibera di G.C. n.41 del 27/02/2019.

Art. 21 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

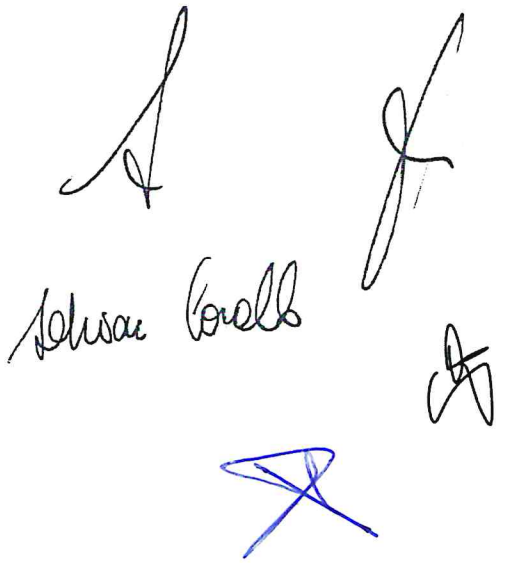
Dichiarazione congiunta nr. 1

In fase di attuazione dell'art. 6 le parti concordano di valutare congiuntamente eventuali e opportune modifiche allo stesso.

ALLEGATO A

Destinazione fondo a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2020

DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE			
RIF. CONTRATTUALE	**VOCI**	**CONTRATTO DECENTR.**	**EFF.UTILIZZO A CONSUNT.**
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	31'973,47	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	11'322,96	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8^ q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995	0,00	0,00
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		43'296,43	0,00



CALCOLO RISORSE DISPONIBILI		
RIF. CONTRATTUALE	**VOCI**	**CONTRATTO DECENTR.**
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		128'564,43
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		43'296,43
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.	0,00
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	2'506,01
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		87'774,01

UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	**VOCI**	**CONTRATTO DECENTR.**	**EFF.UTILIZZO A CONSUNT.**
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	29'482,22	0,00
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	927,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	8'000,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	1'200,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00	0,00

TOTALE UTILIZZO FONDO			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		43'296,43	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		87'774,01	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME		131'070,44	0,00

UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	**VOCI**	**CONTRATTO DECENTR.**	**EFF.UTILIZZO A CONSUNT.**
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	47'874,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste dadisposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	290,79	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	0,00	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		87'774,01	0,00

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 163 DEL 23/12/2020

OGGETTO:
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA 2020.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA. PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2020.

Oggi ____ DICEMBRE 2020, alle ore ___:____, nella sede municipale del Comune di Vedano al Lambro, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, come sotto rappresentate, al termine della riunione, sottoscrivono l'allegato **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO** triennale del personale del Comune di Vedano al Lambro parte normativa – parte economica per l'anno 2020 - di seguito integralmente riportato.

Delegazione di parte pubblica	***Delegazione sindacale RSU***	***Delegazione sindacale Rappresentanti territoriali OO.SS.***
dott.ssa VOLPEZ RAFFAELLA Segretario Generale – Presidente	**ADRIAN CAVALLO**	**SILVIA PAPINI C.G.I.L. FP**
	BERARDINO SABATO	**GIUSEPPE LEONE C.I.S.L. FP**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA. PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2020.

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 4

Art. 1 - oggetto e obiettivi 4

Art. 2 - Durata - decorrenza 4

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE 4

Art. 3 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate 4

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 c. 4 lett. b) CCNL 2018) 5

Art. 5 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018).....5

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni economiche.....6

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) 6

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) 7

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)..... 8

Art. 10 - Reperibilità (art. 24, CCNL 2018) 8

Art. 11 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)..... 8

Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27, CCNL 21 maggio 2018).....9

Art. 13 - Messi Notificatori 9

Art. 14 - Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza 9

Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018).....9

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE 10

Art. 16 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Fondo Perseo – Sirio (art. 56-quater, CCNL 2018) 10

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018).....10

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE.....11

Art. 18 – Indennità di funzione (art. 56 -sexies, CCNL 2018).....11

Art. 19- Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alle incentivazioni di prestazioni o di risultato del personale.....11

Art. 20 - Criteri e modalità di riparto degli incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 (art. 7 c. 4 lett. g) CCNL 2018).....12

Art. 21 - Disposizioni finali 12

Dichiarazione congiunta nr. 1

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo 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.

2. 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.

Art. 2 - Durata - decorrenza

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Vedano al Lambro e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e conserverà la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di nuova disposizione legislativa o di nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. Essi sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati di norma entro il mese di Giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 3 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito **nell'allegato A**) del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo per le risorse decentrate e concordano sull'utilizzo delle risorse così

come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente articolo del contratto integrativo.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 c. 4 lett. b) CCNL 2018)

1. Le risorse annuali destinate ai sistemi di incentivazione del personale sono finalizzate a promuovere miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dell'attività lavorativa e dei livelli quali-quantitativi dei servizi offerti.

2. Esse sono destinate a valorizzare ed incentivare la performance del personale dipendente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D.lgs. 150/2009) e contrattuale (art. 37 CCNL 22/01/2004), attraverso la corresponsione in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione della performance approvato dal Comune, di compensi correlati al merito e al raggiungimento degli obiettivi di performance definiti annualmente nel P.E.G. e delle Perfomance. Tali compensi:

- verranno corrisposti ai lavoratori solo a conclusione del periodico processo di valutazione;
- la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dai soggetti e secondo le modalità indicate nel sistema di valutazione delle performance;
- non è consentita l'attribuzione generalizzata di incentivi e premi legati alla produttività in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

3. Le risorse a ciò destinate vengono distribuite tra le varie unità organizzative tenuto conto del personale assegnato.

4. La quota individuale di ogni dipendente verrà differenziata in base al merito cioè in base alla valutazione complessiva ottenuta ai fini della performance individuale collegata sia al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia alle competenze e ai comportamenti professionali ed organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Art. 5 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata, per tutte le categorie, in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

2. Per le annualità del presente contratto la maggiorazione è attribuita al personale delle categorie interessato dai processi di valutazione nella seguente misure:

- Cat. B: n.1 unità
- Cat. C: n.1 unità
- Cat. D: n.1 unità

3. In caso di situazione di parità verrà presa in considerazione la media delle due migliori valutazioni nel triennio. In caso di ulteriore parità, l'indennità sarà assegnata al dipendente che non l'ha mai percepita. In caso di ulteriore parità, in base all'anzianità di servizio.

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le Progressioni economiche (P.E.O.) (art. 16, CCNL 2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica a domanda al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente, nonché aver ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale positiva e, in caso di assenze prolungate avere almeno due anni di valutazione.

3. Le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale sono definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

4. La progressione economica è attribuita in base alla media delle due migliori valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa.

5. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

6. La graduatoria sarà composta da graduatoria unica di tutti i dipendenti aventi diritto partendo da quello con il valore medio del punteggio della performance più alto e i successivi quelli con punteggio decrescente.

A parità di punteggio:

a) la categoria più bassa avrà la posizione superiore (esempio A poi B, poi B1, ecc); graduatoria per categoria

b) in caso di parità all'interno della categoria varrà la posizione economica più bassa;

c) il più giovane.

7. Le parti annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, possono destinare una quota delle risorse decentrate di parte stabile al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. Le progressioni hanno decorrenza dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto che le autorizza. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate e destinate al finanziamento della produttività individuale e collettiva.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività esposte a rischio, attività disagiate e implicanti il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. L'Ente individua fattori rilevanti di disagio quando la prestazione richiesta viene resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, in termini di orari, di tempi e di modalità: la condizione deve essere continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti di analoga categoria, con attività correlate prevalentemente ad una articolazione frammentaria dell'orario di lavoro, caratterizzata da ripetute interruzioni. L'erogazione

dell'indennità al personale in condizioni di lavoro disagiate, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività in condizioni di disagio, e viene riproporzionata nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale "orizzontale".

4. Qualora siano individuate attività comportanti disagio mediante contrattazione collettiva, verrà corrisposta una indennità di euro 1,30 lordi al giorno

5. Verrà fatta una rilevazione delle attività a rischio e qualora individuate in base al DVR, verrà corrisposta una indennità di rischio pari ad euro 1,30 lordi al giorno.

6. Per le attività implicanti il maneggio valori si dovrà far riferimento all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino un valore annuo di valori maneggiati nella misura sottoindicata:

Totale annuo valori maneggiati	Importo indennità
da euro 1.000,00 a euro 6.000,00 (esclusi i valori maneggiati a mezzo di POS, PagoPa, Carte di credito, bancomat o sportelli telematici)	Euro 1,00 lordi al giorno
da euro 6.001,00 a euro 12.000,00 (esclusi i valori maneggiati a mezzo di POS, PagoPa, Carte di credito, bancomat o sportelli telematici)	Euro 1,10 lordi al giorno
oltre euro 12.001,00(esclusi i valori maneggiati a mezzo di POS, PagoPa, Carte di credito, bancomat o sportelli telematici)	Euro 1,60 lordi al giorno

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio.

7. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può superare il valore massimo stabilito dal co. 2 dell'art. 70-bis del CCNL 2018.

8. Per quanto riguarda il maneggio valori, la relativa quota di indennità verrà liquidata l'anno successivo, considerando quale totale annuo di valori maneggiati quello derivante dal Conto di Gestione dell'Agente contabile approvato con il Conto Consultivo.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. L'indennità del presente articolo è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa. L'ammortamento dell'indennità è stabilito nella misura massima di euro 3.000,00.

2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3. L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di preventivo specifico incarico con apposito provvedimento adottato dal Responsabile di Posizione Organizzativa competente.

4. Le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro delegabili sono le seguenti:

1)Incarichi che comportano assunzione di responsabilità di unità organizzative di una certa complessità organizzativa e gestionale in posizione di autonomia organizzativa e con coordinamento di personale; (euro 2.000,00);

2) Incarichi connessi allo svolgimento di specifiche attività tecnico-professionali previste espressamente dalla legge richiedenti il possesso di particolari requisiti o abilitazioni; (euro 1.500,00);

5. Le indennità di cui ai punti 1) e 2) non possono essere né cumulate tra di loro, ne cumulate con quelle di cui all'art. 70 quinquies comma 2.

6. Qualora ricorrano più ipotesi verrà corrisposta l'indennità più elevata.

7. Tali indennità sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. L'indennità è destinata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale delle cat. B – C – D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, identificate al momento nelle qualifiche di:

a) stato civile, anagrafe e elettorale:, esercizio di tutte le deleghe euro 350,00 annui lordi.

2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 10 - Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 24 CCNL del 21.5.2018 si conferma l'istituto della reperibilità per le seguenti tipologie di attività:

Tipologia attività	**N. Addetti**
Reperibilità Stato Civile- elettorale	3

2. I dipendenti sono remunerati con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, di norma settimanalmente.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, sabati e domeniche, festività infrasettimanali.

Art. 11 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle P.O.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35% per ciascuna categoria in presenza dei casi di cui all'art. 53 comma 9 CCNL 21/05/2018, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27, CCNL 21 maggio 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti.

2. L'ente applica l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.

3. La flessibilità è di 30 minuti in entrata ed in uscita rispetto agli orari ordinari. Per la Polizia Locale è prevista la flessibilità di 15 minuti in entrata ed uscita rispetto agli orari ordinari.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 13 - Messi Notificatori

5. Viene determinato, secondo quanto previsto dall'art.54 delle code contrattuali di destinare una quota pari al 30% del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori sulla base di progetti allo scopo individuati.

Art. 14 - Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza

Ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997 le parti convengono:

la quota pari al 50% dei ricavi, al netto del pagamento delle prestazioni effettuate dal personale coinvolto (es. pagamento ore straordinarie effettuate) derivanti dalla stipula di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari è diretta al finanziamento della incentivazione del personale interessato, mentre la restante quota pari al 50% (sempre al netto di quanto sopra specificato) dovrà costituire economia di bilancio.

Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzative (da ora solo P.O.):

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno il 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b. la determinazione della retribuzione di risultato è correlata al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei titolari di posizione organizzativa;

c. ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;(P.E.G.)

d. al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione

definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Fondo Perseo – Sirio (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una percentuale dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente e desunte dall'ultimo rendiconto approvato, nella quota determinata ai sensi dell'art 208, comma 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 sono destinati, in favore del personale del Corpo di Polizia Locale, quali contributi datoriali al Fondo di Previdenza complementare Perseo-Sirio. Per l'anno 2021 è pari al 6%(corrispondente a circa euro 1.000,00 per agente)

2. I beneficiari del Fondo sono:

- i dipendenti a tempo indeterminato con la qualifica di agente o ufficiale di Polizia Locale;

- i nuovi assunti con decorrenza del beneficio al termine del periodo di prova;

3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto ad una quota commisurata alla percentuale di part time.

4. Per il calcolo del periodo di decorrenza le frazioni superiori a 15 gg si computano come mese intero.

5. L'obbligo contributivo dell'Ente ha comunque termine alla cessazione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo, dimissioni o altra causa o per passaggio del dipendente in servizi diversi dalla Polizia Locale;

6. il versamento del contributo annuale è soggetto a riduzione pro-quota (in dodicesimi) per i mesi in cui il dipendente non renda la prestazione lavorativa anche se con diritto alla conservazione del posto con esclusione di infortunio sul lavoro maternità/paternità.

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per almeno 3 ore ininterrotte. Per periodo inferiore nulla è dovuto.

3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in euro 1,00 per tre ore e euro 1,50 oltre le 3 ore continuative per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie emesse dal Comune nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 comma 4 lett.c) e 5 Del D.Lgs 285/92.

4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività sulla base del resoconto del servizio svolto a cura del responsabile del Servizio di Polizia Locale.

5. L'indennità verrà corrisposta dal 2021.

Art. 18 – Indennità di funzioni (art. 56 – sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, che tiene conto anche del grado rivestito, così determinata:

- funzioni di Vice comandante, comprensiva anche della responsabilità della struttura organizzativa (personale di categoria D – Commissario o Ispettore)..... €. 2.000,00 annui lordi;
- eventuali specifichi incarichi o posizioni di responsabilità, preliminarmente individuati, per la gestione di procedimenti o progetti complessi e connotati da autonomia operativa e responsabilità personale
    1. personale di categoria D - Ufficiale ..... € 1.200,00 annui lordi;
    2. personale di categoria C (requisito minimo Agente scelto) ..... € 1.000,00 annui lordi.

2. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili.
3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 19 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". È quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:

a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/16- incentivi per funzioni tecniche;

b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

c) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della L. 449/1997 – servizi conto terzi;

d) eventuali ulteriori risorse provenienti da specifiche normative

3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi incentivi si rinvia ai rispettivi regolamenti.

4. Le risorse stanziate ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) sono definite annualmente sulla base delle attività svolte segnalate dai rispettivi responsabili ed interamente erogate al personale coinvolto ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018;

5. Le risorse non incidono sul calcolo del tetto di spesa del personale.

Art. 20 - Criteri e modalità di riparto degli incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 (art. 7 c. 4 lett. g) CCNL 2018)

1. I criteri e le modalità di riparto degli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 sono disciplinati dal regolamento comunale approvato con delibera di G.C. n.41 del 27/02/2019.

Art. 21 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Dichiarazione congiunta nr. 1

In fase di attuazione dell'art. 6 le parti concordano di valutare congiuntamente eventuali e opportune modifiche allo stesso.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 163 DEL 23/12/2020

OGGETTO:
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA 2020.

Destinazione fondo a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2020

DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE			
RIF. CONTRATTUALE	**VOCI**	**CONTRATTO DECENTR.**	**EFF.UTILIZZO A CONSUNT.**
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	31'973,47	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	11'322,96	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8^ q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995	0,00	0,00
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		43'296,43	0,00

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI		
RIF. CONTRATTUALE	**VOCI**	**CONTRATTO DECENTR.**
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		128'564,43
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		43'296,43
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.	0,00
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	2'506,01
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		87'774,01

UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	**VOCI**	**CONTRATTO DECENTR.**	**EFF.UTILIZZO A CONSUNT.**
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	29'482,22	0,00
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	927,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	8'000,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	1'200,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00	0,00

UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	**VOCI**	**CONTRATTO DECENTR.**	**EFF.UTILIZZO A CONSUNT.**
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	47'874,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste dadisposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	290,79	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	0,00	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		87'774,01	0,00

TOTALE UTILIZZO FONDO			
RIF. CONTRATTUALE	**VOCI**	**CONTRATTO DECENTR.**	**EFF.UTILIZZO A CONSUNT.**
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		43'296,43	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		87'774,01	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME		131'070,44	0,00

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO.

Provincia di Monza-Brianza.

Revisore dei conti dott. Marzio Colombo, nominato con deliberazione di C.C. n. 47 del 23 novembre 2020.

VERBALE N. 3 DEL 17 DICEMBRE 2020.

Oggetto: parere dell'organo di revisione sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge della pre-intesa di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per il triennio 2020-2022 per la parte normativa e per l'anno 2020 per la parte economica, di cui all'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001.

Il sottoscritto Marzio Colombo,

vista la richiesta di parere in oggetto, formulata a seguito di sottoscrizione in data 4 dicembre 2020 da parte delle delegazioni di parte pubblica e sindacale dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dipendente, sottoscritta dal Responsabile del servizio affari generali comunale e pervenutami via p.e.c. in data 7 dicembre 2020;

vista l'ipotesi di accordo contrattuale collettivo integrativo di cui sopra;

viste le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria prodotte dall'Amministrazione comunale a corredo dell'ipotesi di contratto integrativo, di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n. 165/2001, e verificata la loro conformità ai previsti schemi ministeriali;

vista la determinazione n. 383 del 21 ottobre 2020 da parte della Responsabile del servizio economico-finanziario comunale avente ad oggetto la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2020 da destinare al personale non dirigente, con la quale è stato costituito un fondo complessivo di euro 128.564,43, suddiviso tra la parte stabile di euro 72.850,84 e la parte variabile di euro 55.713,59;

visto il verbale n. 019/2020 del 27 ottobre 2020 con il quale l'Organo di revisione ha certificato la costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2020 di cui sopra;

verificato che il piano di destinazione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa è coerente con quanto previsto nella determinazione n. 383 di costituzione del fondo di cui sopra;

verificato che i differenziali di progressione economica storica e le indennità di comparto, per un totale di euro 43.296,43, sono resi indisponibili alla contrattazione integrativa, conformemente a quanto statuito dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018;

verificato che tutte le destinazioni di utilizzo previste sono regolate dal contratto integrativo, così come stabilito dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018;

verificato che risultano rispettati i vincoli di carattere generale contenuti nella sezione quarta della relazione tecnico-finanziaria;

verificato che la spesa prevista dall'utilizzo del fondo risorse decentrate è coperta dagli stanziamenti degli appositi capitoli di bilancio;

tutto ciò premesso,

1) certifica le relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa di cui in premessa, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n. 165/2001;

2) esprime parere favorevole sulla pre-intesa di contratto integrativo in oggetto, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001

Legnano, 17 dicembre 2020.

Il Revisore dei conti.

Dott. Marzio Colombo

Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Servizio Affari Generali

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA[1]

IL RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA 2020.

esprime parere **favorevole**

Vedano al Lambro, 18/12/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. Salvatore D. Ragadali

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

---

[1] Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49

Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 163 DEL 23/12/2020

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA 2020.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO	IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. ING. RENATO MEREGALLI	DOTT.SSA RAFFAELLA VOLPEZ

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).