

Comune di Livorno Ferraris

Provincia di Vercelli

Via Martiri della Libertà, n. 100 - 13046 Livorno Ferraris (VC)

Tel: 0161/477295 o 0161/477503 - Fax: 0161/477770

<http://www.comune.livornoferraris.vc.it>

e-mail: info@comune.livornoferraris.vc.it - P.E.C.: info@pec.livornoferraris.vc.it

L'anno duemilaventuno, addì ventisette, del mese di dicembre, alle ore 11:30, in Livorno Ferraris, presso la sala Giunta del medesimo Comune, previa convocazione scritta regolarmente recapitata, si sono riuniti:

- da una parte, la delegazione trattante di parte pubblica, in composizione monocratica secondo quanto deliberato con provvedimento della Giunta Comunale n. 17 del 21 febbraio 2019:
 - o Dott. ssa Actis Caporale Anna, Segretario Comunale;
- dall'altra parte, la delegazione trattante di parte sindacale che vede la presenza dei seguenti signori:
 - o MAURO GAVINELLI, nella sua qualità di rappresentante dell'organizzazione sindacale territoriale C.I.S.L. - F.P.;
 - o CARMINE LUNGO, nella sua qualità di rappresentante dell'organizzazione sindacale territoriale Funzione Pubblica - CGIL Vercelli - Valsesia;

Su accordo dei presenti, l'incarico di verbalizzazione della seduta viene espletato dal rappresentante monocratico della delegazione trattante di parte pubblica, Dott.ssa Actis caporale Anna.

Presa la parola, il rappresentante monocratico della delegazione trattante di parte pubblica espone ai convenuti l'oggetto della presente riunione vertente sulla contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2019-2021 - parte normativa - e sulla quantificazione e utilizzo per l'anno 2021 delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018, e dà atto delle direttive ricevute in tal senso dall'Amministrazione, come da deliberazioni di Giunta Comunale n. 164 del 30 novembre 2021, esecutiva ai sensi di legge e già inviate in copia alle parti sindacali, direttive che così riassume:

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 c. 4 CCNL 2018, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, sempre rispettando il limite dell'anno 2016, destinandoli alla produttività. L'importo previsto è pari ad € 4.587,49.

Si precisa che gli importi, qualora non interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

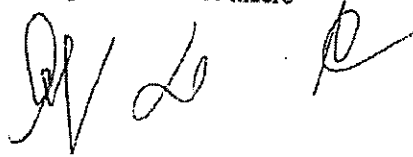
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018, delle somme necessarie per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 quater CCNL 2018, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, per un importo pari a € 7.876,00;



In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2021 unitamente al Piano della Performance approvata con Delibera della/del Giunta Comunale n. 112 del 06/10/2021 precisando che gli importi previsti, qualora non interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente;

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 21.5.2018, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € 4.214,50;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 1 comma 780 L. 178/2020 – Legge di Bilancio – della quota dei risparmi per il mancato utilizzo dei buoni pasto 2020, pari ad € 594,14;
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € 29.300,58 e compensi ISTAT per € 1.167,40;
- lett. e) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate ai compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 – Legge di Bilancio 2019 quantificati in € 3.356,57;

- a) In merito all'utilizzo del fondo, fornisce i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica:
- a) la quantificazione complessiva delle risorse decentrate, sommate alle ulteriori voci di trattamento accessorio del personale esterne al fondo di cui all'art. 67 del CCNL di comparto – e, segnatamente, agli importi stanziati per la corresponsione delle indennità di posizione e di risultato al personale titolare di posizione organizzativa – non deve comunque superare l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'anno 2016 come ridefinite nella deliberazione n. xx approvata in data odierna
 - b) la quantificazione delle risorse di cui alla precedente lett. a) deve in ogni caso permettere il rispetto del limite della spesa per il personale derivante dall'applicazione dell'art. 1, commi 557 ss., della L. 27/12/2006, n. 296;
 - c) nei limiti economici di cui sopra, e nel rispetto degli ulteriori vincoli di legge e contrattuali, si possa confermare l'incremento del fondo – parte variabile – per le causali di cui all'art. 67, comma 3, prima parte e lettere h) e i), comma 4, comma 5, lettera b), e comma 6, del CCNL stipulato in data 21/05/2018;
 - d) le indennità previste dal vigente C.C.N.L. devono essere definite avendo a mente le mansioni effettivamente svolte dal personale dipendente e le concrete necessità organizzative dell'amministrazione comunale;
 - e) non si proceda ad effettuare progressioni economiche orizzontali per l'anno corrente;
 - f) potranno essere incrementate, consentendole le relative risorse e nel rispetto dei criteri da definire in parte normativa come di seguito indicato, le indennità di specifiche responsabilità già in precedenza istituite in corrispondenza con le responsabilità di procedimento stabilmente assunte da alcuni dipendenti di categoria "C" e "B" con riguardo a intere macro-



aree di attività;

g) l'attribuzione della parte di fondo effettuata sulla base di obiettivi parametri di merito dovrà impegnare l'intera eventuale somma che non sia già destinata a retribuire le progressioni economiche consolidate, l'indennità di comparto e le indennità di cui ai punti precedenti;

- Gli importi destinati alla performance dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi coerenti col DUP e contenuti all'interno del Piano della Performance 2021. Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre, le risorse destinate a finanziare le performance dovranno essere distribuite sulla base della valutazione da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente e adeguato al D.lgs 150/2009;
- sono fatte salve, in ogni caso, tutte le piccole modifiche non sostanziali che la delegazione ritenga opportune;

Alle ore ~~12,00~~ 12,30, dopo approfondita discussione, il/i rappresentante/i delle organizzazioni sindacali territoriali C.I.S.L. - F.P./Funzione Pubblica CGIL Vercelli-Valsesia, che convengono con quanto esposto dal rappresentante monocratico della delegazione trattante di parte pubblica, si stabilisce, in preintesa, quanto segue:

1. l'ammontare delle risorse decentrate per l'anno 2021, da utilizzare per le politiche delle risorse umane e per la produttività, è quantificato, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018, come da determinazione n. 58 del 2 dicembre 2021, già trasmessa alle parti, il cui prospetto allegato "A" si unisce anche al presente verbale quale sua parte integrante e sostanziale;
2. l'utilizzo delle medesime risorse per l'anno 2021 è concordato come da allegato "B" al presente verbale quale sua parte integrante e sostanziale;
3. a tale riguardo si precisa che i criteri adottati sono stati i seguenti, tenuto conto che l'importo complessivo delle risorse è pari a quelle quantificate per l'anno 2016, al netto delle maggiorazioni sulla parte stabile dovute all'applicazione dei successivi C.C.N.L. sottoscritti a livello nazionale e delle decurtazioni necessarie per garantire il rispetto del vincolo relativo al tetto complessivo di spesa per il trattamento accessorio del personale, con riferimento allo stesso anno 2016:
 - impegnare le somme comunque dovute per le progressioni economiche già consolidate e per l'indennità di comparto corrispondente all'inquadramento del personale destinatario;
 - non prevedere alcuna nuova progressione orizzontale per l'anno corrente;
 - attribuire l'indennità condizioni di lavoro alle unità di personale impegnate in compiti manuali di manutenzione del patrimonio comunale come esecutore tecnico, in virtù degli specifici profili di rischio propri di tale attività (per esempio utilizzo decespugliatore, diserbatrice, etc.), nonché alle unità di personale responsabili di maneggio di denaro commisurata in € 1,30 giornalieri per il periodo di effettivo rischio, stimando in sette le unità interessate e in 280 ciascuno i giorni di effettivo lavoro in tale periodo per il personale in servizio nell'intero corso dell'anno, riproporzionando tale ammontare per il periodo di effettivo servizio per il personale cessato o in corso di cessazione nell'anno solare, e comunque nella misura massima complessiva annua di € 1.150,00 (€ 700,00 per il rischio, € 450,00 per il maneggio valori), pari alla somma disponibile nel fondo per tale specifico utilizzo;
 - determinare l'importo complessivo stanziato per l'indennità di turno attribuita con la contrattazione decentrata relativa all'anno 2021, per complessivi € 1.500,00 per

dodici mensilità;

- determinare in € 2.300,00 annui la quota di fondo da destinare all'indennità per specifiche responsabilità attribuita in corso d'anno, a un'unità di personale di categoria C individuata all'interno dell'area economico-finanziaria - del servizio finanziario;
- determinare in € 2.300,00 complessivi la quota di fondo da destinare all'indennità per specifiche responsabilità da attribuire in corso d'anno, a un'unità di personale di categoria C individuata all'interno degli uffici di area tecnica e tecnico-manutentiva;
- determinare in € 2.300,00 complessivi la quota di fondo da destinare all'indennità per specifiche responsabilità da attribuire in corso d'anno, a un'unità di personale di categoria C individuata all'interno degli uffici dell'area amministrativa;
- determinare in € 2.000,00 annui la quota di fondo da destinare all'indennità per specifiche responsabilità attribuita in corso d'anno, a un'unità di personale di categoria B in qualità di coordinatore del personale operaio all'interno degli uffici di area tecnica e tecnico-manutentiva;
- determinare in € 350,00 lordi annui le indennità legate a specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale e ai compiti di ufficiale giudiziario propri del messo notificatore, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera i), del C.C.N.L. 1° aprile 1999, per ciascuna delle due unità di personale cui tali responsabilità e compiti sono stati attribuiti per complessivi € 700,00;
- determinare in € 3.356,57 l'importo complessivo stanziato per gli incentivi al recupero evasione IMU e TARI, previsti dalla legge di bilancio 2019;
- determinare in € 30.467,98 l'importo complessivo stanziato per incentivi per funzioni tecniche (€ 29.300,58) e compensi Istat (€ 1.167,40);
- determinare in € 7.876,00 lo stanziamento di risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, rammentando che all'interno di tali obiettivi rientrano anche quelli di cui all'art. 56-quater del CCNL 21/05/2018, e specificando che:
 1. la puntuale individuazione degli obiettivi così oggetto di incentivazione è appunto rimessa al piano della performance o altro analogo strumento di programmazione della gestione;
 2. nell'allegato "B" la somma di cui al presente punto confluisce nella destinazione ex CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. a) e b), della quale costituisce un "di cui", non essendo più prevista dalla vigente contrattazione nazionale apposita voce quale quella in precedenza prevista dall'art. 15, c. 5, del C.C.N.L. 01/04/1999;
- determinare il fondo per premi correlati complessivamente alla performance organizzativa e individuale, specificando che presso l'ente il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede in ogni caso che la valutazione finale sia riferita a ciascun singolo dipendente, in parte in correlazione a obiettivi di performance organizzativa e in parte a obiettivi di performance individuale, in un importo in incremento rispetto a quello relativo agli anni immediatamente precedenti, in ragione delle maggiori somme residue disponibili in via straordinaria a causa del minor importo destinato, nell'anno corrente, alle voci non soggette a contrattazione e quantificato in € 38.832,17, specificando ulteriormente che nell'allegato "B" la somma di cui al presente punto confluisce nella destinazione ex

AV Lo C

- CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. b), della quale costituisce un "di cui", secondo quanto anche indicato al punto precedente;
4. la quantificazione e l'utilizzo che precedono garantiscono il rispetto del limite di spesa indicato nella precedente lettera sub b) e, altresì, di quello meglio precisato nella sopra richiamata deliberazione n. 17 del 21 febbraio 2019;
 5. il fondo per lavoro straordinario è stato confermato nello stesso importo dell'anno 2020, vale a dire in € 8.255,93, con determinazione del competente Segretario Comunale n. 11 del 03 febbraio 2021.

Per quanto concerne la parte normativa relativa al triennio 2019-2021, le parti concordano sulle previsioni di cui al seguente articolato:

Articolo 1 - criteri per la definizione delle progressioni economiche

In occasione della previsione di procedure selettive per il riconoscimento di progressioni economiche all'interno di una determinata categoria di inquadramento, si avrà luogo a procedure comparative secondo il criterio della miglior valutazione media nell'ultimo triennio precedente, conseguita secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Laddove al momento dell'avvio della procedura non sia ancora disponibile la valutazione dell'anno precedente si adotterà la media dei tre anni disponibili più recenti. A parità di punteggio, prevarrà il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria. A parità anche di tale fattore, prevarrà il dipendente di maggiore età anagrafica. Nelle categorie in cui è presente un unico dipendente comunale può procedersi a progressione economica previa apposita procedura che necessariamente non potrà avere carattere di selettività ma che tenderà ad accertare il possesso, oltre ai requisiti di accesso per il personale avente titolo già previsti dal vigente C.C.N.L., di una valutazione media della performance, nell'ultimo triennio, non inferiore al 75% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. Nelle categorie in cui sono presenti due o più dipendenti comunali la selettività della procedura acquista concretezza nella previsione che, laddove almeno due dipendenti partecipino alla selezione, solo una quota di essi non superiore al 50% dei concorrenti potrà conseguire la progressione economica. Laddove partecipi un unico dipendente, si applicherà quanto sopra disposto per le categorie cui afferisce un solo dipendente.

Articolo 2 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le attribuzioni di premi correlati alla performance dovranno avvenire in conformità alla normativa vigente e al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente. Le parti si danno atto che il sistema attualmente in uso, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 08/04/2014 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 31/03/2015, è idoneo e adeguato agli scopi di cui al presente contratto.

Articolo 3 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

La misura dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro è determinata in € 1,30 giornalieri per il periodo di effettivo rischio, anche inerente al maneggio di denaro contante. I criteri generali per la sua attribuzione prenderanno in considerazione i compiti manuali di manutenzione del patrimonio comunale, in virtù degli specifici profili di rischio propri di tale attività, nonché i compiti inerenti al maneggio di denaro contante.



Articolo 4 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Le parti rimandano a quanto già contenuto nel documento di valutazione dei rischi dell'Ente, che dovrà essere periodicamente aggiornato.

Articolo 5 - limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

L'istituto della "banca ore" viene applicato nel Comune di Livorno Ferraris prevedendo che nel corso di un anno ciascun dipendente, purché non sia titolare di posizione organizzativa, possa fruire di un massimo di 120 ore da far confluire in "banca ore", e comunque nei limiti delle disponibilità economiche relative al fondo per lo straordinario. Il dipendente eserciterà l'eventuale opzione per la confluenza in banca ore delle prestazioni di lavoro straordinario prima dello svolgimento delle prestazioni stesse, che dovranno in ogni caso essere autorizzate come ordinariamente previsto. Laddove il lavoratore non eserciti espressamente tale opzione le ore lavorate non confluiranno in banca ore e saranno retribuite come lavoro straordinario. Le ore confluite nella banca ore saranno invece recuperate a richiesta del dipendente e saranno retribuite con la sola maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Articolo 6 - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Rispetto all'orario di lavoro determinato dall'Ente il personale potrà fruire di una flessibilità oraria in entrata e in uscita di massimo trenta minuti, compatibilmente con le mansioni concretamente svolte, e in ogni caso con esclusione di quelle mansioni che richiedono il rispetto di precisi orari predeterminati come gli orari di apertura al pubblico, servizi connessi allo svolgimento di funerali e manifestazioni, turni di vigilanza, etc. I minuti di flessibilità dovranno essere tendenzialmente recuperati nell'arco della stessa giornata di fruizione. Per particolari esigenze che dovranno essere previamente comunicate al responsabile di servizio, il quale dovrà in tali casi espressamente autorizzare l'assenza, il recupero potrà avvenire non nel giorno stesso ma entro una settimana lavorativa dalla sua fruizione.

Articolo 7 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Le parti rimandano agli appositi criteri approvati dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 49 del 2 maggio 2019.

Articolo 8 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL di comparto 2016-2018 potrà essere attribuita:

- a) a personale della categoria D, non titolare di incarichi di posizione organizzativa, per specifiche responsabilità in materia di anagrafe, elettorale e stato civile specificate e attribuite con apposito atto del Responsabile di servizio, in misura compresa tra € 1.500,00 ed € 3.000,00 lordi annui e nei limiti del complessivo ammontare determinato in sede di contrattazione decentrata annuale;
- b) a personale della categoria C, non titolare di incarichi di posizione organizzativa, per specifiche responsabilità in materia di anagrafe, elettorale e stato civile ovvero di contabilità, finanza e tributi ovvero ancora in materia edilizia e urbanistica specificate e attribuite con apposito atto del Responsabile di servizio, in misura compresa tra € 1.000,00 ed € 2.500,00 lordi annui e nei limiti del complessivo ammontare determinato in sede di contrattazione decentrata annuale;
- c) a personale della categoria B, non titolare di incarichi di posizione organizzativa, per specifiche

responsabilità in materia di manutenzione del patrimonio comunale e coordinamento dei lavoratori di pubblica utilità o in altra forma utilizzati presso lo stesso servizio di manutenzione, attribuite con apposito atto del Responsabile di servizio, in misura compresa tra € 500,00 ed € 2.000,00 lordi annui e nei limiti del complessivo ammontare determinato in sede di contrattazione decentrata annuale.

Articolo 9 - durata

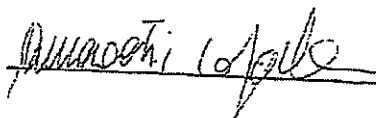
Il presente contratto, per la parte normativa, ha validità fino al 31 dicembre 2021.

Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente accordo integrativo, il quale per la parte economica ha validità sino al 31 dicembre 2021. Per quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia espressamente alla contrattazione nazionale ed a quella integrativa degli anni precedenti.

Letto, confermato e sottoscritto come in appresso:

Per la parte pubblica:

Il Rappresentante monocratico
Actis Caporale dr.ssa Anna

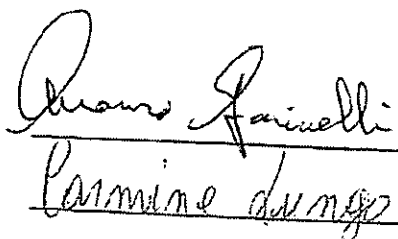


Per la parte sindacale:

Rappresentanti sindacali territoriali:

C.I.S.L. - F.P.

CGIL Funzione Pubblica




Allegato "B" al verbale in data 15/12/2021

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

Fondo progressioni economiche orizzontali ex art. 34 CCNL 22/01/2004	28.691,48
Fondo indennità di comparto ex art. 33 CCNL 22/01/2004	6.947,94
Fondo per specifiche responsabilità destinato a personale di categoria B,C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 di cui:	8.900,00
Specifiche responsabilità ufficio finanziario cat. C	2.300,00
Specifiche responsabilità ufficio di area tecnica cat. C	2.300,00
Specifiche responsabilità ufficio di area amministrativa cat. C	2.300,00
Specifiche responsabilità ufficio di area tecnica cat. B	2.000,00
Fondo per specifiche responsabilità destinato a personale di categoria B,C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 di cui:	700,00
Qualifica ufficiale di Stato Civile e anagrafe, elettorale, compenso addetti U.R.P.	350,00
Messi notificatori con qualifica di ufficiale giudiziario	350,00
Indennità di turno per il personale di P.M.	1.500,00
Indennità di condizioni lavoro: Compenso per attività disagiate ed esposte a rischi, nonché per maneggio valori ex artt. 68, comma 2, lett. c), e 70 bis CCNL 21/05/2018	1.150,00
Risorse da specifiche previsioni di Legge Compensi IMU e TARI art. 67, comma 3, lett. e)	3.356,57
Incentivi per funzioni tecniche art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 21/05/2018	29.300,58
Compensi ISTAT art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018	1.167,40
Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale ex art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21/05/2018 di cui:	38.832,17
Specifici obiettivi piano performance o altri strumenti ex art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	7.876,00
Altri premi correlati alla performance organizzativa e individuale	30.956,17

Le



TOTALE DELLE RISORSE UTILIZZATE PER L'ANNO 2021	120.546,14

W. Le C.

