

**Contratto Collettivo Integrativo**  
**del personale dipendente del Comune di PORTO TOLLE**  
**TRIENNIO 2019/2021**  
**PARTE ECONOMICA 2020**

Premesso che in data 14 dicembre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCI per la destinazione delle risorse decentrate di parte economica per l'anno 2020 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 177 in data 28/12/2020, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCI.

In data 30 dicembre 2020, presso la sala Giunta della Sede Municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno letto e sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo per la destinazione delle risorse decentrate di parte economica per l'anno 2020 e definizione di alcuni istituti contrattuali.

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente Segretario Generale Ernesto Boniolo

La Rappresentanza Sindacale Unitaria, per delega (prot. 21466 del 30.12.2020), nelle persone dei sigg.

- Pezzolato Mauro
- Panizzo Armida
- Gibbin Enrico



## Articolo 1 Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Porto Tolle ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2020, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance e per l'attribuzione delle indennità contrattualmente previste.
2. Per quanto non modificato ed integrato dal presente contratto, continua a trovare applicazione il CCI triennio 2019/2021 sottoscritto il 23.12.2019.

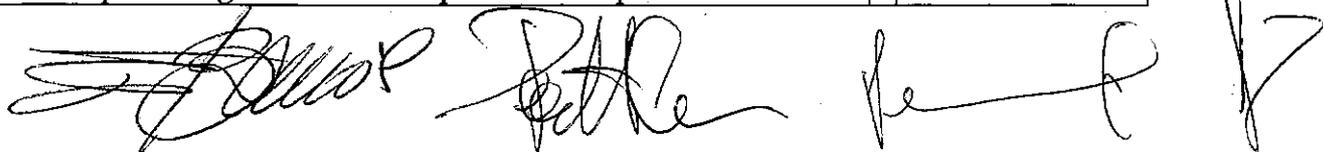
## Articolo 2 Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate

- 1) Il fondo risorse decentrate, determinato dall'Ente ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2020 in € 357.888,46 come da determinazione dell'ufficio personale n. 631 in data 14.12.2020

### FONDO INCENTIVANTE ANNO 2020 VOCI DI SPESA

<b>UTILIZZO DEL FONDO 2020</b>	
<b>Risorse depurate per voci fisse stipendiali</b>	
TOTALE FONDO	€ 357.888,46
Indennità di comparto	€ 17.781,60
Progressioni economiche orizzontali maturate	€ 65.664,43
Indennità per il personale educativo	€ 2.881,83
Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999	
<b>Risorse disponibili alla contrattazione</b>	<b>€ 271.560,60</b>

<b>Utilizzo delle risorse del fondo</b>	
<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 62.459,41
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 145.738,60
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 552,58
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 15.000
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità	€ 2.000,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.300,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 11.700,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	



Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 5.000,00
Indennità di funzione personale PL	
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale	
Indennità per il personale temporaneamente distaccato	
Risorse destinate ai messi notificatori	
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 26.810
Progetti specifici finanziati	
Progetti per la Polizia Locale	
Altre risorse	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 271.560,60</b>

### Articolo 3 Criteri per l'attribuzione dei premi di performance organizzativa ed individuale

Nelle more della revisione del sistema di valutazione delle performance, previo confronto con i soggetti sindacali, da attivare entro il prossimo mese di gennaio, i premi per la produttività sono attribuiti al personale sulla base del vigente sistema di valutazione e dei criteri in esso previsti.

In tal senso, il Segretario Generale e il Responsabile del Servizio Personale assicurano che entro l'anno sarà inviato alle rappresentanze sindacali aziendali e provinciali l'ipotesi di nuovo sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente a valere per l'anno 2021 e successivi, per il quale si attiverà la prescritta procedura di confronto, da concludersi possibilmente entro il mese di gennaio 2021.

### Articolo 4 Clausole integrative e finali

Le parti condividono, ad un anno dall'entrata in vigore del **Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021**, l'esigenza di rivedere alcune disposizioni in esso contenute, alla luce di interpretazioni dottrinarie e giurisprudenziali nel frattempo intervenute e/o per garantire l'applicazione corretta di alcuni istituti, come di seguito:

- Art. 6 = Progressioni economiche all'interno della categoria.

Con parere CFL 121 l'Aran ha chiarito che il requisito del periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento che il lavoratore deve possedere ai fini della progressione economica, stabilita dall'art. 16, comma 6° del CCNL 21.05.2020 in 24 mesi, non è suscettibile di modifica, in aumento o diminuzione, in sede di contrattazione integrativa.

Pertanto, la previsione contenuta nell'art. 6, commi 4 e 5 del CCI del requisito minimo previsto di 36 mesi, viene modificata in mesi 24 (ventiquattro), immodificato tutto il resto.

Inoltre, le parti danno atto che, come risulta dal precedente prospetto, nel fondo 2020 è stata destinata la somma di € 15.000,00= alle progressioni economiche orizzontali, che permettono la progressione al 50 per cento degli aventi diritto di ciascuna categoria/posizione economica.

- Art 8 = Indennità per specifiche responsabilità (art. 70, comma 4, lett. e) ed art. 70-quinques, comma 1, CCNL 2016/2018.

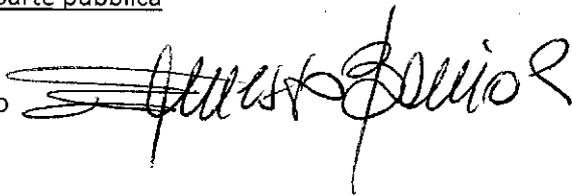
Nel citato articolo del CCI manca il riferimento ad un sistema di pesatura oggettivo per l'attribuzione delle suddette indennità, di talché è necessario prefissare parametri che permettano di individuare il personale a cui è possibile attribuirle e che permettano di valutarne il peso in base a punteggi predeterminati. Viene, pertanto, condiviso il testo dell'integrazione all'art. 8, come da allegato sub 1), che sarà inserito, come comma 7).

Al termine della seduta ed in calce ad esso le rappresentanze sindacali aziendali propongono di inserire nel presente verbale, pur non essendo materia di trattazione, l'ipotesi di modifica dell'orario di lavoro vigente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 92 del 19.06 e n. 114 del 17.07.2019, nella forma di regolamento che integra quello sull'ordinamento generale degli uffici e servizi.

Su tale ipotesi il Segretario Generale Presidente della delegazione di parte pubblica afferma di non avere pregiudizio alcuno ma sottolinea che, trattandosi di materia rimessa al confronto con le OO.SS., la procedura deve essere necessariamente attivata mediante invio all'Amministrazione Comunale di una proposta formale. Una volta avviato il confronto, e sulla base delle risultanze, l'Amministrazione Comunale assumerà le determinazioni del caso per quanto di competenza.

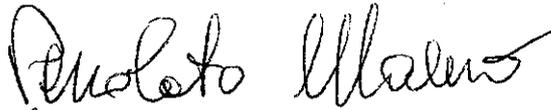
La Delegazione di parte pubblica

Dr. Ernesto Boniolo

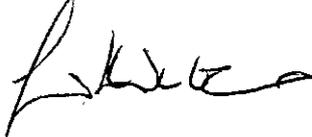


La Rappresentanza sindacale unitaria

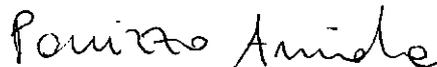
Pezzolato Mauro



Gibbin Enrico



Dr.ssa Armida Panizzo



**ART.8) - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' – ART. 70 QUINQUIES COMMA 1 CCNL**

**Comma 7**

**CATEGORIE:**

**a) Responsabilità procedimento, formalmente attribuita, con sottoscrizione atti a valenza esterna**

Fermo restando il rispetto delle normative e delle disposizioni contrattuali vigenti, l'assegnazione di compiti, funzioni, atti a rilevanza esterna, non espressivi di volontà in nome e per conto dell'ente, che non diano luogo alla attribuzione di posizione organizzativa perché di entità non rilevante, consente il riconoscimento della indennità in argomento.

**b) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza interna di particolare complessità.**

A titolo esemplificativo si fa riferimento alle seguenti tipologie di procedimento:

- Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni)
- Responsabilità procedimenti di spesa complessi o intersettoriali
- Responsabilità istruttoria di procedimenti particolarmente rilevanti e che richiedano continuo aggiornamento normativo.
- Coordinamento di altri dipendenti e/o responsabilità istruttoria in procedimenti di competenza del Segretario Comunale.

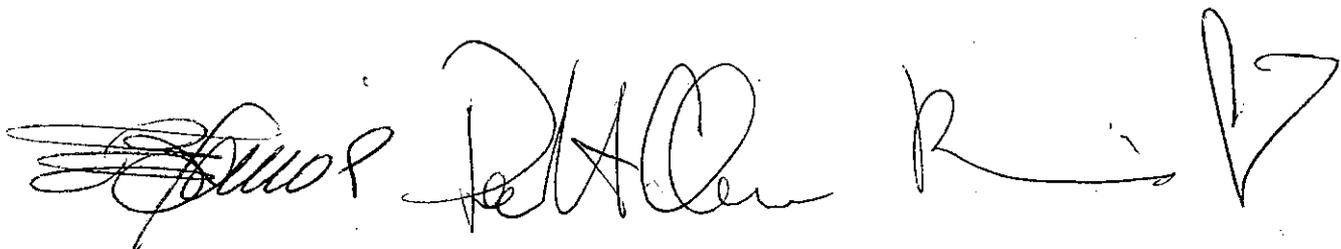
Detti incarichi possono dar luogo all'attribuzione della indennità soltanto ove non attengano a compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

**PESATURA DELL'IDENNITA':**

Le indennità vengono attribuite in relazione alla specificità riconosciuta al procedimento o compito particolare assegnato. Detta specificità viene individuata e graduata dal Responsabile del Settore attraverso la valutazione dei sotto riportati parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del procedimento o della funzione.

**Parametri di valutazione del peso della specificità del procedimento o dei compiti:**

**Punteggio massimo attribuibile punti 12:**

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature that appears to be 'F. M. P.', followed by a signature that looks like 'D. H. C.', and then a signature that resembles 'R. i. P.' with a large checkmark-like flourish at the end.

TIPOLOGIA PROCEDIMENTO	PUNTEGGIO (MAX 12)
Complessità normativa del procedimento o compito – difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi	Da 1 a 3
Implicazioni del procedimento o compito assegnato con le funzioni di altri uffici o aree- necessità di coordinamento con il resto della struttura	Da 1 a 3
Procedimento o compito che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza	Da 1 a 3
Procedimento o compito che implica il coordinamento di altri dipendenti e rapporti continui e non programmabili con il segretario comunale	Da 1 a 3

Si ritiene specifico il procedimento o compito che avrà raggiunto un punteggio pari ad almeno 4 punti. Oltre detta soglia si ha diritto a misure di indennità diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo i seguenti parametri:

SPECIFICITA' BASSA (da punti 4 a punti 6)	€. 500,00
SPECIFICITA' MEDIA (da punti 7 a punti 9)	€. 1000,00
SPECIFICITA' ALTA (da punti 10 a punti 12)	€. 1.500,00

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Qualora dall'applicazione del presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

**INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' – ART. 70 QUINQUIES COMMA 1 CCNL**

**Comma 7**

**CATEGORIE:**

**a) Responsabilità procedimento, formalmente attribuita, con sottoscrizione atti a valenza esterna**

Fermo restando il rispetto delle normative e delle disposizioni contrattuali vigenti, l'assegnazione di compiti, funzioni, atti a rilevanza esterna, non espressivi di volontà in nome e per conto dell'ente, che non diano luogo alla attribuzione di posizione organizzativa perché di entità non rilevante, consente il riconoscimento della indennità in argomento.

**b) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza interna di particolare complessità.**

A titolo esemplificativo si fa riferimento alle seguenti tipologie di procedimento:

- Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni)
- Responsabilità procedimenti di spesa complessi o intersettoriali
- Responsabilità istruttoria di procedimenti particolarmente rilevanti e che richiedano continuo aggiornamento normativo.
- Coordinamento di altri dipendenti e/o responsabilità istruttoria in procedimenti di competenza del Segretario Comunale.

Detti incarichi possono dar luogo all'attribuzione della indennità soltanto ove non attengano a compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

**PESATURA DELL'IDENNITA':**

Le indennità vengono attribuite in relazione alla specificità riconosciuta al procedimento o compito particolare assegnato. Detta specificità viene individuata e graduata dal Responsabile del Settore attraverso la valutazione dei sotto riportati parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del procedimento o della funzione.

**Parametri di valutazione del peso della specificità del procedimento o dei compiti:**

**Punteggio massimo attribuibile punti 12:**

<b>TIPOLOGIA PROCEDIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO (MAX 12)</b>
Complessità normativa del procedimento o compito – difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi	<b>Da 1 a 3</b>
Implicazioni del procedimento o compito assegnato con le funzioni di altri uffici o aree- necessità di coordinamento con il resto della struttura	<b>Da 1 a 3</b>
Procedimento o compito che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza	<b>Da 1 a 3</b>
Procedimento o compito che implica il coordinamento di altri dipendenti e rapporti continui e non programmabili con il segretario comunale	<b>Da 1 a 3</b>

Si ritiene specifico il procedimento o compito che avrà raggiunto un punteggio pari ad almeno 4 punti. Oltre detta soglia si ha diritto a misure di indennità diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo i seguenti parametri:

SPECIFICITA' BASSA (da punti 4 a punti 6)	€. 500,00
SPECIFICITA' MEDIA (da punti 7 a punti 9)	€. 1000,00
SPECIFICITA' ALTA (da punti 10 a punti 12)	€. 1.500,00

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Qualora dall'applicazione del presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.



SEGRETERIA PROVINCIALE ROVIGO

Rovigo, 29 dicembre 2020

Al Segretario Comunale

p.c. R.S.U.

Comune di Porto Tolle

Oggetto: delega alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo, anno 2020.

Il sottoscritto Paolo Zanini, in rappresentanza della Segreteria della FP CGIL di Rovigo, con la presente conferisce delega alla RSU del Comune di Porto Tolle, al fine di sottoscrivere, in nome e per conto della nostra Organizzazione sindacale, il contratto collettivo integrativo per l'anno 2020.

Distinti saluti

p. FP CGIL Rovigo

Paolo Zanini

