



COMUNE DI BRICHERASIO

PROVINCIA DI TORINO

C.A.P. 10060 - TEL. (0121) 59.105 - Fax (0121) 59.80.42

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE ANNI 2019 – 2020-2021 DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Il giorno 9 del mese di 12 dell'anno 2019 alle ore presso la Sede del Comune di Bricherasio si sono incontrati per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, le parti negoziali composte da:

Delegazione Trattante di Parte datoriale:

Segretario Comunale – PRESIDENTE – Dott.sa Alessandra FERRARA

Delegazione Trattante di Parte sindacale:

Sig. COLONNA Ernesto – FP Cgil

Sig. FAIDIGA Claudio – UIL FPL

Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie Aziendali (R.S.U.)

R.S.U. Sig.ra ROMAGNOLI Samanta – componente

R.S.U. Sig. MARZOTTO Marco – componente

Vista la Preintesa di CCDI del Comune di Bricherasio per gli anni 2019-2021 e destinazione risorse decentrate anno 2019 sottoscritta in data 15.11.2019 dalle parti;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore del Conto, Dott. Domenico CARELLO in data 02.12.2019 acclarato al Ns. prot. al n. 13371 del 02.12.2019, nel quale si attesta la compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa in oggetto, con i vincoli imposti dagli equilibri di finanza pubblica, la coerenza con i vincoli stessi imposti dal CCNL e dalla vigente normativa e che i costi trovano capienza negli appositi stanziamenti di bilancio di previsione 2019-2020-2021;

Premesso che:

- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04.07.2016 avente per oggetto "Approvazione sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale" il Comune di Bricherasio ha adottato l'accordo sottoscritto in data 15.06.2017 di cui a Deliberazione Consiglio Comunale n. 15 del 21.04.2016, insieme all'Unione Montana del Pinerolese ed i comuni limitrofi sulla normativa disposta con D.Lgs. 150 del 27.10.2009, in attuazione della delega conferita con legge 4 marzo 2009 n. 15, a livello territoriale;
- la successiva Deliberazione della Giunta Comunale n. 143 del 01.12.2016 sono state apportate modifiche alla Deliberazione della Giunta Comunale 78 del 04.07.2016;
- Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 21.03.2019, sono stati approvati gli obiettivi di performance per l'anno 2019.

Visto il prospetto delle risorse decentrate per l'anno 2019 sottoposto alla verifica da parte del Revisore del Conto in data 18/06/2019 ed allegato alla Deliberazione G.C. n. 82 del 01/07/2019 di presa d'atto quantificazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2019;

Stabiliscono quanto segue:

Articolo 1

Oggetto, obiettivi, ambito di applicazione, durata ed entrata in vigore (Artt. 7 e 8 CCNL 21.05.2018)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, di seguito indicato in CCDI, disciplina, nel rispetto dei principi stabiliti dalle norme, le materie e gli istituti che la legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione e si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di Bricherasio, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa 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.
3. Il presente contratto ha durata triennale per la parte normativa ed economica relativamente al periodo 01/01/2019 – 31/12/2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente CCDI mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, risulta pertanto avere validità ultrattiva e si rinnova tacitamente di anno in anno fino alla stipula del successivo, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
5. Il presente contratto entra in vigore il giorno successivo alla sua sottoscrizione.

Art.2

Tempi, modalità e verifica dell'attuazione del contratto integrativo (Art. 8 comma 7 CCNL 21.05.2018)

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. La delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'art. 1 del CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Servizio di polizia municipale	da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 4

Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

Art. 5

Posizioni Organizzative

In riferimento all'applicazione dell'Art. 13 del CCNL 21.05.2018 si rimanda alla seguente documentazione:

- Verbale di Confronto con le OO.SS. sottoscritto in data 17.05.2019;
- Delibera di G.C. n. 70 del 17/05/2019 avente oggetto "Approvazione criteri di valutazione e metodologia di pesatura per la graduazione della retribuzione di Posizione Organizzativa";
- Delibera di G.C. n. 71 del 17/05/2019 avente oggetto "Determinazione della retribuzione di posizione e di risultato ai dipendenti responsabili degli uffici e dei servizi - titolari di posizioni organizzative".



Art. 6

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Per gli anni 2019-2020-2021 l'indennità condizioni di lavoro è corrisposta al personale che svolge attività:

- A. Esposte a rischio;
- B. Implicanti il maneggio valori.

A. Esposte a rischio:

- L'indennità correlata al rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio della normativa disciplinante la materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Possono dare titolo alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro correlata al rischio le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
 - Con sostanze chimiche e biologiche;
 - Con catrame – bitume – olii e loro derivati;
 - Lavori di necrofori fossori e necrofori;
 - Lavori di manutenzione strade, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
 - Conduzione cucine.
- E' comunque esclusa l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro correlata al rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa.
- Tale indennità è corrisposta nella misura di €. 1,18/giorno, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
- Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:
 - N. 2 operatori in servizio presso l'area tecnica e manutentiva categoria giuridica B tempo pieno ed indeterminato, per il rischio connesso all'uso di attrezzature di lavoro, contatto con catrame, manutenzione strade e verde pubblico in presenza di traffico significativo.

B. Implicanti il maneggio valori:

- L'indennità correlata al maneggio valori è corrisposta al personale che svolge mansioni di Agente Contabile nominati con Delibera di GC n.141 del 01.12.2016 (e successive modifiche ed integrazioni);

- L'indennità viene corrisposta al personale che ha un maneggio valori superiore ad €. 5.000,00/annui, da verificare annualmente in seguito a Resa del conto da parte dell'Agente contabile;
- Tale indennità è corrisposta nella misura di €. 1,00/giorno, per il periodo di effettiva presenza in servizio.
-

Art. 8
Indennità specifiche responsabilità
(Art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018)

Ai sensi dell'Art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018, vengono riconosciute le seguenti indennità annue, rapportate al periodo di effettiva presenza in servizio:

- Al personale in servizio presso l'ufficio Demografico quale ufficiale di stato civile €. 200,00/annui;
- Al personale in servizio presso l'ufficio Polizia Municipale quale ufficiale giudiziario €. 200,00/annui.

Art. 9
Incentivi funzioni tecniche

I compensi inerenti gli incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i., risultano inseriti nella costituzione del fondo per le risorse decentrate per Ente (tale importo potrà variare anche in aumento senza, tuttavia, incidere sul fondo delle risorse decentrate del personale, vista l'esclusione rispetto al tetto di riferimento relativo all'anno 2016, come stabilito dall'art. 23 – comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e con decorrenza dall'anno 2018). L'erogazione degli stessi dovrà avvenire nel rispetto dei disposti del Regolamento in tale materia, approvato dalla Giunta Comunale n. 1 del 10.01.2019. L'ufficio contabilità provvederà ad accantonare le somme annue necessarie per l'erogazione dei compensi di cui trattasi tramite il meccanismo del fondo pluriennale vincolato definito dal D.Lgs.118/2011 e s.m.i..

Art. 10
Fondo Incentivi Gestione Entrate
(Legge 145/2018, Art. 1 comma 1091)

I compensi inerenti gli incentivi per la Gestione delle entrate, ai sensi dell'Art. 1 comma 1091, Legge 145/2018, risultano inseriti nella Costituzione del fondo per le risorse decentrate – Parte Variabile (tale importo potrà variare anche in aumento senza, tuttavia, incidere sul fondo delle risorse decentrate del personale, vista l'esclusione rispetto al tetto di riferimento relativo all'anno 2016). L'erogazione degli stessi dovrà avvenire nel rispetto dei disposti del Regolamento in tale materia, approvato dalla Giunta Comunale n. 79 del 19.06.2019. L'ufficio contabilità provvederà ad accantonare le somme annue necessarie per l'erogazione dei compensi di cui trattasi tramite il meccanismo del fondo pluriennale vincolato definito dal D.Lgs.118/2011 e s.m.i..

Art. 11
Indennità di servizio esterno
(Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)

Allo stato attuale non è prevista l'erogazione di indennità Art. 56-quinquies, in quanto nell'Ente non vi è alcun soggetto addetto in via continuativa ai servizi esterni di vigilanza.

Art. 12

Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo n. 285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente e in base a quanto stabilito dalla Deliberazione di Giunta Comunale effettuata annualmente in base alle sanzioni elevate (15% del 50% delle Sanzioni elevate annualmente).

Art. 13

Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente/Funziionario si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Art. 14

Fondo lavoro straordinario

Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario viene annualmente definito con apposita determinazione del responsabile del settore segreteria e servizi generali, al quale risultano attribuite le competenze in materia di gestione giuridica del personale. Per l'anno 2019 tale fondo ammonta a €. 3.744,15 come indicato nella Delibera di G.C. n. 82 del 01.07.2019.

Art. 15

Criteri generali per l'attribuzione al personale dipendente non dirigente dei compensi legati alla valutazione

(Artt. 68 e 69 CCNL 21.05.2018)

Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

Il personale che, nel corso dell'anno, ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa di quattro ore, non ha diritto a partecipare all'erogazione della produttività di cui al punto precedente.



Le Parti danno atto che le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art.68 CCNL 21.05.2018 (progressioni, comparto, indennità come sopra specificato);

Art. 16

Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. **Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%.** Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%;
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà tra il 70% e il 89,99%;
 - nessuna erogazione di premio se la valutazione dell'obiettivo risulterà tra 0 e 69,99%.
3. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono destinati al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale (Art.17 comma 9 del presente CDI).
4. Il 60% del budget dei premi correlati ad entrambe le performance verrà destinato alla performance organizzativa.

Art. 17

Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.



6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. In base all'Art. 69 del CCNL 21.05.2018 ai dipendenti che conseguono valutazione della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita annualmente a due unità di personale, da verificare annualmente. A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà a favore delle unità di personale:
 - che avranno conseguito una valutazione più elevata nell'esercizio precedente;
 - che non hanno ricevuto il premio l'anno precedente;
 - con posizione economica inferiore.
10. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al 90%: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione tra 0 e il 69,99%: nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generati dalle valutazioni uguali o inferiori al **89,99%** confluiranno nel finanziamento del comma 9 del presente Articolo.

Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi costituiscono economia da ridistribuire nel fondo produttività dell'anno successivo (nel caso di economia di parte stabile del fondo).

Art. 18 **Progressioni Economiche Orizzontali – criteri e limiti** **(Art. 16 CCNL 21.05.2018)**

Vista la Deliberazione di G.C. n. 73 del 20.05.2019 avente come oggetto "Indirizzi in merito alla predisposizione del Fondo per le risorse decentrate anno 2019 destinato al trattamento accessorio dei dipendenti dell'Ente" nella quale l'Amministrazione ha dato indicazioni al Segretario Comunale in merito alla predisposizione degli atti necessari all'attivazione della procedura per le Progressioni Orizzontali del personale in servizio, Triennio 2019-2021 come segue:

- con prima applicazione a decorrere dal 01.01.2019;
 - con seconda applicazione a decorrere dal 01.01.2020;
 - con terza applicazione a decorrere dal 01.01.2021,
1. Con il presente articolo si disciplinano i criteri, con decorrenza dall'anno 2019, per l'accesso alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO) immediatamente successiva a quella posseduta, nei seguenti punti:
 - assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo scritto nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
 - avere prestato servizio, nell'anno solare precedente, per almeno 3/12 del debito orario annuale;
 - aver conseguito almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media riferita ai 3 anni precedenti;


8

2. Il presente comma disciplina l'attribuzione dei punteggi e la formazione delle graduatorie nelle misure e con le modalità di cui ai seguenti criteri aventi validità dall'anno 2019:
- Valutazione della performance individuale del triennio antecedente l'anno di adozione dell'istituto della progressione con un massimo di 85 punti (100=85);
 - Anzianità di servizio all'interno della categoria economica fino ad un massimo di punti 15 (1 punto per ciascun anno);
 - Dovranno essere effettuate graduatorie distinte per ogni settore (Segreteria/Demografici – Finanziario/Tributi – Polizia Municipale – Tecnico/Manutentivo/LL.PP./Edilizia Privata) nel rispetto dei principi di correttezza e merito;
 - Le risorse disponibili per le progressioni orizzontali verranno suddivise tra i settori, in percentuale in base al valore totale delle progressioni nel settore;
 - La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno del proprio settore, in ordine decrescente nel limite delle percentuali di cui ai seguenti punti;
 - A Parità di punteggio viene data la precedenza, in ordine, al dipendente con la maggiore anzianità nella categoria economica in godimento prima della PEO, in subordine con la maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, infine e ancora in ulteriore subordine, al dipendente più anziano d'età;
 - La PEO è attribuita a una quota limitata di dipendenti, nel limite delle risorse stabili disponibili a seguito della presente contrattazione e successivamente al finanziamento degli altri istituti economici normati con il presente atto e di cui agli specifici articoli che ricadono nella parte stabile del fondo.
 - Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'attribuzione della progressione. Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza, qualora per gli anni relativi a tali assenze non vi siano valutazioni, la media delle stesse viene calcolata in relazione agli anni disponibili.
3. I requisiti per l'ammissione alla procedura e per la valutazione ai fini dell'inserimento nella graduatoria dovranno essere posseduti al 1° gennaio dell'anno per il quale viene effettuata la selezione. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno in contrattazione, nel caso del presente CCDI.
4. Non può essere attribuita la PEO al personale che, alla data di decorrenza delle PEO:
- È collocato su posizioni extradotazionali in quanto posto fuori ruolo;
 - È collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 5 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
 - È collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
 - È collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, comma 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, come modificato dall'art.4, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 119/2011;
5. Il dipendente interessato non dovrà presentare formale istanza di ammissione alla procedura di selezione in quanto l'ammissione avviene d'ufficio sulla base delle regole stabilite con il presente articolo e in relazione ai dati e ai documenti presenti nel fascicolo personale.

Art. 19

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Si fa riferimento alla Delibera di GC n117 del 16.09.2019 avente oggetto "Approvazione piano triennale delle azioni positive anni 2019-2021 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006, "codice delle pari opportunità tra uomo e donna"."

Art. 20
Servizio sostitutivo di mensa

Le Parti danno atto che con Delibera di G.C. n. 72 del 28/05/2001 è stato istituito il servizio sostitutivo di mensa, in caso di rientro pomeridiano, mediante buoni pasto utilizzabili presso locali del territorio, con ripartizione della spesa per 1/3 a carico dei dipendenti. Ai sensi del DL 95/2012 (*spending review*) dal 01.01.2012 il valore nominale dei buoni pasto attribuiti al personale è stato ridotto ad Euro 7,00.

Con decorrenza anno 2020 il Comune di Bricherasio valuterà l'acquisizione di Buoni elettronici.

Art. 21
Interpretazione autentica
(art.3 comma 5 CCNL 21.05.2018)

Le Parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausole controversa sin dall'inizio di vigenza del CCDI.

Le parti si riservano la possibilità di apportare, ove necessario, modifiche al presente contratto durante il periodo di vigenza dello stesso.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore dei Conti secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 – n 286 previa trasmissione del presente atto e della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

A seguito del parere favorevole del Revisore dei Conti la delegazione trattante di parte datoriale verrà autorizzata, con apposito provvedimento della Giunta, alla sottoscrizione definitiva del presente contratto con le OO.SS. e le R.S.U. aziendali

Il Segretario Comunale procede tempestivamente alla procedura per le Progressioni Orizzontali del personale avente diritto, per l'anno 2019 con decorrenza 01.01.2019, in base all'Art. 5 del presente CCDI.

Si dà Atto che le somme iscritte come utilizzo del fondo potranno essere soggette a variazioni a seguito dell'inserimento dei dati a consuntivo, pur rimanendo nell'insieme confermate.

PROSPETTO UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019
Delibera di G.C. n. 82 del 01.07.2019

IPOTESI DI UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2019-2021

RISORSE STABILI	€ 40.257,90
RISORSE VARIABILI (comprese economie fondo straordinario anno precedente)	€ 3.573,18
TOTALE FONDO	€ 43.831,08

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		
Progressioni orizzontali in essere	ART.17 C.2 LETT.B CCNL 1.04.99	€ 17.751,15
Indennità di comparto	ART.33 ccnl 22.01.2004	€ 8.240,79
Totale destinazione storica e vincolata		€ 25.991,94
DESTINAZIONE VINCOLATA PER ESPLETAMENTO SERVIZI		
Indennità condizioni di lavoro – Personale esposto a rischio (n. 2 unità x 305 gg)	Art. 70-bis – comma 1 lettera b) CCNL 21.05.18	€ 630,00
Indennità condizioni di lavoro – Implicanti maneggio valori (n. 3 unità x 253 gg)	Art. 70-bis – comma 1 lettera c) CCNL 21.05.18	€ 759,00
Indennità particolari responsabilità n. 1 uff. anagrafe, stato civile ecc., n.1 ufficile giudiziario	Art. 70-quinquies CCNL 21.05.18	€ 400,00
Totale destinazione vincolata per espletamento servizi		€ 1.789,00
TOTALE DESTINAZIONI VINCOLATE		€ 27.780,94
DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI		
Compensi produttività collettiva/progressioni orizzontali	Art. 68 comma 1 - Risorse stabili disponibili in seguito a decurtazione destinazioni storiche e vincolate	€ 12.476,96
Economie fondo straordinari anno 2018	Art. 68 comma 1 - Risorse variabili	€ 371,79
compensi produttività individuale	Art. 67 comma 3 lettera h)	€ 3.201,39
Totale destinazione per finalità valutabili (da detrarre le eventuali progressioni orizzontali dal 01.01.2019 dalle risorse di parte stabile)		€ 16.050,14
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		€ 27.780,94
TOTALE RISORSE PER FINALITA' VALUTABILI E/O PROGRESSIONI ORIZZONTALI		€ 16.050,14
TOTALE		€ 43.831,08



[Handwritten signatures]

DESTINAZIONE PER SPECIFICHE NORME DI LEGGE e ALTRE DISPOSIZIONI	
Funzioni tecniche	€ 7.100,00
Compensi ISTAT	€ 755,00
Fondo Incentivi Gestione Entrate -L. 145/2018 - Art.1 comma 1091	€ 2.825,00
TOTALE	€ 10.680,00

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE

Segretario Comunale - Dott.sa Alessandra Ferrara _____




DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

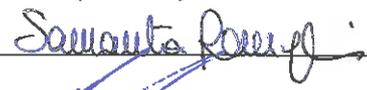
Ernesto Colonna - FP Cgil OO.SS. _____



Claudio Faidiga - UIL FPL OO.SS. _____

Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie Aziendali (R.S.U.)

Samanta Romagnoli - Componente R.S.U. _____



Marco Marzotto - Componente R.S.U. _____

