

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNO 2019-2021

Me. Ball-0

Quem

1
se

St
for
pr
pr
St

Art. 1 - Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo - d'ora in poi CCDI - disciplina le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio per il triennio 2019/2021.

Art. 2. - Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Marano vicentino.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, ivi compreso il personale con contratto a tempo parziale.
3. Il presente contratto ha durata triennale, dal 01/01/2019 al 31/12/2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
4. 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.

Art. 3. - Interpretazione autentica delle clausole controverse

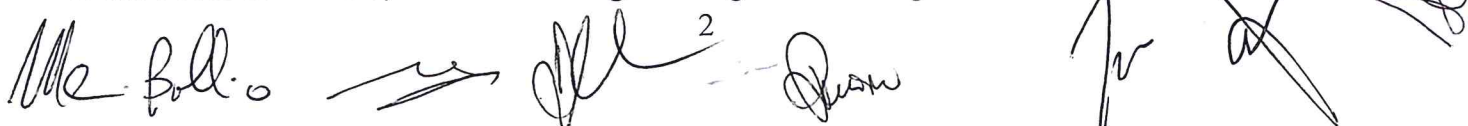
1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione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

Art. 4. - Relazioni sindacali: Obiettivi e strumenti

In materia di relazioni sindacali si richiama l'applicazione e il rispetto delle vigenti disposizioni normative contrattuali, in particolar modo le novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.

Art. 5 - Costituzione del Fondo risorse decentrate (art. 67 – CCNL 2016-2018)

1. Il Fondo risorse decentrate per il primo anno del triennio, il 2019, è stato definito con i sotto riportati atti:
 - Determinazione Settore 2^ Servizi Finanziari n. Reg. gen. 194 del 05.08.2019 di costituzione fondo annuale risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018-PARTE STABILE;
 - Delibera di Giunta Comunale n. 130 del 07.08.2019 "Atto di indirizzo della Giunta per la costituzione del fondo per la valorizzazione delle risorse umane per l'anno 2019 e per la contrattazione decentrata anni 2019-2021";
 - Determinazione Settore 2^ Servizi Finanziari n. Reg. gen. 224 del 05.09.2019 " Costituzione definitiva del fondo delle risorse finanziarie da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018-PARTE STABILE+VARIABILE";
2. Il fondo è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate all'art. 67 comma 1, del CCNL del 21.05.2018 e dalle voci stabili di cui all'art. 67 comma 2, relative all'anno 2019. A tali somme si aggiunge la componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2016-2018; il tutto come meglio dettagliato nell'allegato "A".



3. Viene assicurato il rispetto dell'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (come richiamato dall'art. 67, comma 7 del contratto in rubrica) laddove si prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

4. In particolare l'Amministrazione comunale in applicazione dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2019 ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in €. **174.758,24 (€ 181.370,21+€ 21.680,48.-totale decurtazioni fondo € 28.292,45)**, così articolate:

- A) € **153.077,76 (al netto delle decurtazioni)** quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, importo che resta confermato anche per gli anni successivi, fatto salvo il prelievo, da tale importo, delle quote destinate ad ulteriore finanziamento degli istituti stabili. Tale importo andrà a finanziare i seguenti istituti:
 - progressioni orizzontali già effettuate (**importo presunto € 76.000,00**).
 - indennità di comparto a carico fondo (**importo presunto € 22.700,00**).
- B) € **21.680,48** quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente ai sensi dell'art. 15, comma 2 e 5 del CCNL del 1999-art. 67 comma 3 lett. g e h).

In sostanza, per tutto il personale risultano disponibili:

- il totale delle risorse stabili pari ad **€ 54.377,76 (153.077,76-76.000,00-22.700,00)**
- il totale delle risorse variabili pari ad **€ 21.680,48**.

RISORSE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è destinato, invece un importo di **euro 59.500,00**.

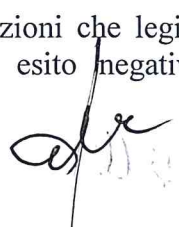
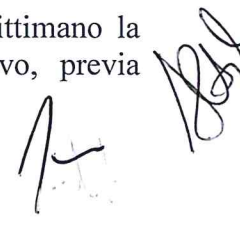
Art. 6 - Utilizzo del fondo risorse decentrate

1. Il fondo destinato al personale non incaricato di posizione organizzativa, al netto di quanto pagato a titolo di indennità di comparto e di quanto corrisposto per gli incrementi di posizione all'interno della categoria (per la parte di essi a carico del trattamento accessorio), è destinato nel modo seguente:

- a) indennità di condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL 2016-2018);
- b) indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies del CCNL 2016-2018);
- c) compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 2016-2018)
- d) progressioni economiche nella categoria da effettuarsi nel periodo di vigenza del presente contratto
- e) specifici obiettivi di produttività (art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL del 2016-2018;
- f) produttività collettiva.

2. Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa

contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità nel caso in cui la stessa sia periodicamente corrisposta.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

1. A decorrere dall'anno 2019 sarà erogata l'indennità condizioni di lavoro, destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi, disagiate e implicantil il maneggio di valori, per un importo complessivo pari ad **€ 8.400,00**.

2. Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al periodo precedente si applicano i seguenti criteri:

- prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi (lame, coltelli, strumenti da taglio, ecc) macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, possono essere fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente. Vengono in rilievo **gli operai** ed il personale **adibito in cucina**.
- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, pulizia, igiene, alimentazione, somministrazione di medicinali agli anziani e prelievi. Vengono in rilievo gli **operatori** del centro diurno e **l'infermiere**.

L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori come segue:

- servizio manutentivo € 2,70 (€ 54,00 mensile)
- operatori del centro diurno € 1,90 (€ 38,00 mensile)
- cuochi del centro cottura € 1,50 (€ 30,00 mensile)
- l'infermiere € 5,00 (€ 100,00 mensile)

per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività. Altri lavoratori potranno essere individuati dai responsabili solo nel caso in cui siano adibiti ad una continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli.

L'importo sarà erogato mensilmente con il conguaglio da effettuarsi in base all'effettivo svolgimento di attività esposte a rischio e disagio, da effettuarsi al massimo entro l'erogazione della produttività dell'anno.

3. L'indennità relativamente al maneggio valori sarà attribuita agli agenti contabili che rendono il conto della propria gestione e ai dipendenti che sono addetti, con provvedimento formale del responsabile della ragioneria, a servizi che comportano maneggio di valori di cassa. L'indennità sarà giornaliera e sarà corrisposta, per le sole giornate di effettivo esercizio dell'attività di cassa, in proporzione all'ammontare annuo dei valori maneggiati da ciascun servizio. In particolare, essa sarà corrisposta nelle seguenti misure giornaliere, rapportate all'ammontare dei valori gestiti in un anno finanziario da ciascun servizio:

FASCIA VALORI GESTITI

Da 1 a 25.000,00 € 1 al giorno

Da 25.000,01 a 50.000,00 € 2 al giorno

Da 50.000,01 in su € 3 al giorno

Agenti contabili

- ufficio ragioneria/tributi € 3,00 (€ 36,00 mensili previsti 3 giorni a settimana)
- ufficio servizi sociali € 1,00 (€ 12,00 mensili previsti 3 giorni a settimana)

- ufficio anagrafe € 1,00 (€ 20,00 mensili previsti 5 giorni a settimana)
- biblioteca € 1,00 (€ 12,00 mensili si prevede un esercizio dell'attività per 3 giorni a settimana)
- ufficio tecnico € 1,00 (€ 12,00 mensili previsti 3 giorni a settimana)
- economo ed agenti contabili che rendono il conto della gestione maggiorazione dell'importo giornaliero del 50%

L'importo sarà erogato mensilmente con il conguaglio da effettuarsi in base all'effettivo esercizio di attività implicanti il maneggio valori, da effettuarsi al massimo entro l'erogazione della produttività dell'anno.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità e indennità educatrici asilo nido

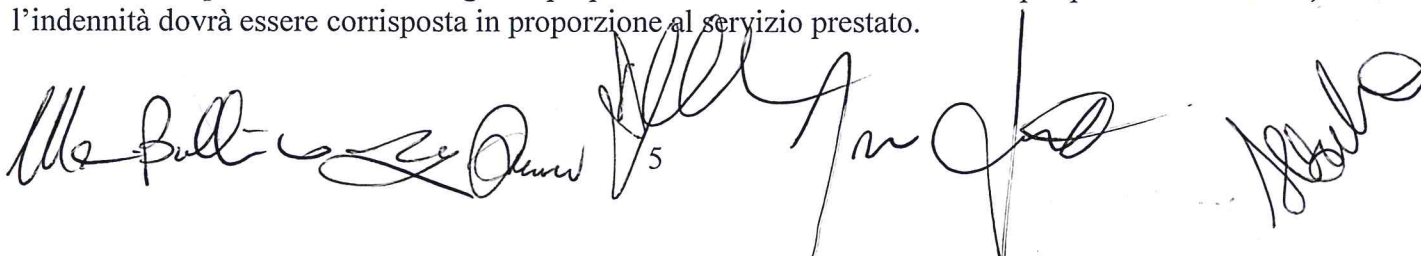
1. L'importo complessivo delle indennità per l'anno 2019 deve essere stabilito nel rispetto di quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL 2016-2018 e non potrà eccedere **€ 20.591,92** complessive.
2. Ai sensi dell'art. 70 quinquies è prevista un'indennità per le specifiche responsabilità attribuite per le funzioni relative a:
 - Urp, messi notificatori, stato civile e anagrafe € 300,00
 - addetto ai servizi di protezione civile € 50,00
3. Mantenendo l'organizzazione dei vari servizi attualmente, saranno attribuite specifiche responsabilità alle seguenti categorie di dipendenti incaricati formalmente delle seguenti specifiche responsabilità:
 - **Funzioni vicarie** del proprio Responsabile: €. 1.300,00
 - **Funzioni di responsabilità** e/o di **coordinamento** di strutture operative, gruppi di lavoro di tipo anche trasversale agli uffici interni e/o soggetti esterni: €. 1.300,00;
 - **Economo comunale** € 700,00
 - **Funzioni di responsabilità per le diverse tipologie di diete (intolleranze varie, celiachia, ecc....)** € 414,00

Si precisa che qualora l'eventuale numero di incarichi comportasse il superamento della somma indicata al comma 1 i singoli importi di cui al comma 3 saranno proporzionalmente ridotti fino al raggiungimento dell'importo massimo indicato al comma 1. Qualora viceversa durante l'anno si verificasse la cessazione di qualche incarico, o comunque un risparmio, la corrispondente somma andrà ad aumentare l'importo della produttività collettiva.

4. Si confermano anche per il 2019 gli importi relativi all'indennità educatrici asilo nido di cui all'art. 31 CCNL 14.09.2000 e art. 6/01 di **€ 3.691,04**.

5. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex lege n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza.

6. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.



Art. 9 - Compensi previsti da disposizioni di legge e Compensi ISTAT

1. Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi previsti dall'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50 con le precisazioni che seguono.

2. Quanto agli incentivi previsti dall'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, le parti prendono atto della posizione espressa dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - con la deliberazione n. 6 del 26 aprile 2018, n. 6, secondo cui l'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017 ha chiarito che tali compensi - erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture - non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017. Le parti prendono, altresì, atto della circostanza che, a seguito del citato parere espresso dalla Sezione autonomie, si è sviluppata un'interpretazione ancora non consolidata circa la decorrenza degli effetti dell'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, sostenendosi, da una parte, l'effetto innovativo di tale disposizione di legge, con decorrenza, quindi, dal 1° gennaio 2018 (ad es. Corte Conti Veneto, parere n. 265 del 25 luglio 2018), dall'altra che "l'intervenuto accantonamento degli incentivi di cui al citato art. 113 D lgs. 50/2016, anche se anteriori al 01/01/2018, sia da considerarsi escluso dal computo della spesa per il personale e dai limiti del fondo produttività (Corte Conti Veneto, parere n. 429 del 14 novembre 2018); alla luce di tale circostanza, le parti, limitatamente agli anni 2016 e 2017, concordano di rinviare ogni decisione circa la liquidazione degli incentivi per le funzioni tecniche al prossimo contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Le modalità di erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche sono disciplinati da apposito Regolamento".

Possono venire in rilievo altresì i seguenti compensi:

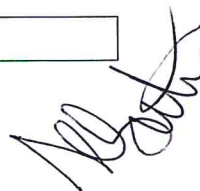
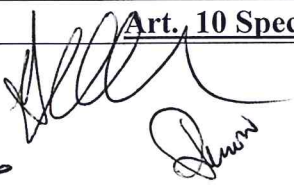
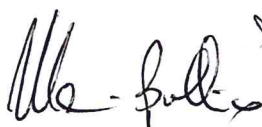
- progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa ai tributi comunali;
- liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

4. Anche le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, secondo quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.

5. Le somme erogabili a titolo di incentivo di cui al comma 4 non possono eccedere il contributo onnicomprensivo forfetario erogato dagli Enti di cui al comma precedente.

6. Come previsto dall'art. 70-ter del CCNL 2016/2018, possono beneficiare di tale incentivo di cui ai precedenti commi 4 e 5 i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal Responsabile competente.

Art. 10 Specifici obiettivi di produttività.



1. Sono confermati anche per l'anno 2019 obiettivi specifici di produttività rivolti alla cittadinanza, finanziati nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. B) del CCNL del 2016-2018. Nel caso di maggiori necessità di risorse, le stesse saranno detratte da quelle destinate alla produttività collettiva, al fine di rispettare il limite complessivo del fondo.

2. Ai fini di quanto previsto al comma precedente, si evidenzia che l'ARAN, con nota di indirizzo in data 18.06.2015, in merito alla corretta applicazione dell'art. 15 comma 5, ha specificato che l'incremento delle risorse:

a. deve essere collegato ad un obiettivo di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale *per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità*;

b. *il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di avvalersi di un determinato servizio su un più ampio arco temporale)* deve essere direttamente e immediatamente verificabile (...);

c. tali risorse aggiuntive non possono essere automaticamente confermate e stabilizzate negli anni successivi, tuttavia ciò non vale ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "*obiettivi di mantenimento*" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi, che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando il particolare riferimento alla richiesta di un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dipendente.

Tali obiettivi interessano in modo trasversale tutti i Settori, ciascuno per la propria competenza (vd. schede di PEG); altri sono stati assegnati a ciascun settore in base alla propria competenza (vd. schede specifiche di PEG).

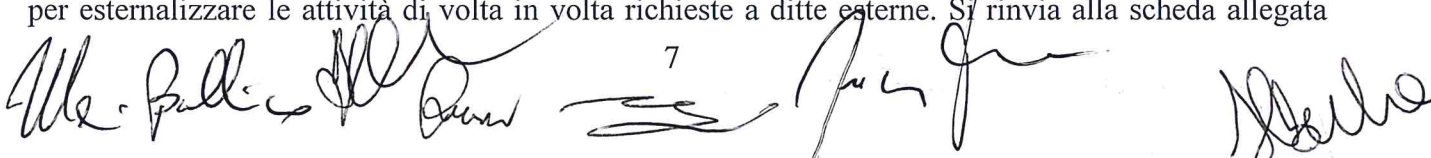
Si ritiene corretto destinare l'incremento del Fondo **ammontante ad € 11.545,49 finanziati tramite risorse variabili rese disponibili ai sensi dell'art. 15, comma 2 CCNL 1999** a tutti i Settori, come da Delibera di Giunta Comunale n. 130 del 07.08.2019 di indirizzo per la costituzione del fondo per la valorizzazione delle risorse umane per l'anno 2019, a finanziamento degli obiettivi di PEG, così come precisati e dettagliati nelle schede del Piano delle Performance, il tutto condizionato all'asseverazione da parte del Nucleo di Valutazione. Ai sensi del successivo comma 4, dell'art. 15 citato, potranno essere utilizzati solo a seguito del preventivo accertamento da parte del Nucleo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito dei processi di razionalizzazione di cui sopra e previa verifica della loro effettiva attuazione e realizzazione in sede di verifica dell'attuazione del Piano delle Performance.

Detto fondo, viene ripartito proporzionalmente tra tutti i settori, in sede di conferenza dei Capi Settore con il Segretario Comunale a fronte della relazione di ciascun Responsabile di Settore indicante la percentuale di apporto dato da ogni dipendente coinvolto nei vari progetti. Tale fondo sarà aggiunto al resto delle risorse disponibili di ciascun Settore e sarà liquidato come più avanti indicato.

3. Si conferma che gli specifici obiettivi di produttività previsti all'interno del PEG per l'anno 2019, tutti di mantenimento di risultati già conseguiti nei precedenti anni, sono i seguenti:

- **Progetto manutenzione territorio e attuazione progettazioni interventi manutentivi.**

Ai tradizionali servizi di manutenzione aree verdi, per anni affidato in appalto a ditte esterne ed ora svolto dagli operai comunali con notevole risparmio per il bilancio comunale, si è aggiunto tutto il lavoro di supporto operativo in attività straordinarie di sistemazione dei vari siti di volta in volta individuati. Tutto ciò con notevoli risparmi per l'Ente rappresentati dal costo altrimenti sopportabile per esternalizzare le attività di volta in volta richieste a ditte esterne. Si rinvia alla scheda allegata



alla delibera di Giunta Comunale di approvazione del Piano delle Performance per quanto riguarda il dettaglio del progetto.

L'incremento del Fondo, destinato al progetto in oggetto ammonta ad € 1.885,00. Esso potrà essere utilizzato solo a seguito del preventivo accertamento del raggiungimento degli obiettivi in relazione ai risultati attesi e verificati da parte dei Responsabili di Settore che indicheranno la percentuale di apporto dato da ogni dipendente coinvolto in questo progetto.

Entità del finanziamento € 1.885,00.

- **Presenza in caso di eventi atmosferici avversi – Controlli vari e Costituzione e partecipazione al Comitato Organizzativo Comunale.**

Viene riproposto il progetto anche per l'anno 2019 consistente nell'assicurare la propria presenza in caso di emergenze (allagamenti, vento, terremoti, incidenti stradali) per la risoluzione di qualsiasi problematica possa presentarsi in modo coordinato con il COC con il quale deve essere assicurato un costante contatto. A tali compiti per l'anno 2019 si aggiungono quelli relativi ai controlli degli allagamenti nel territorio comunale ed un costante lavoro di monitoraggio di tutti i punti del territorio potenzialmente critici.

La presenza avviene su chiamata allorquando scatti una situazione di pericolo immediato e non differibile con telefonata ad un cellulare attivo 24 ore su 24 ad esclusione dell'ordinario orario di lavoro dal lunedì al venerdì.

Tale progetto riguarda il personale dell'area tecnica manutentiva come meglio esemplificato nella scheda esplicativa del servizio allegata al Piano 2019 e verrà liquidato, previa valutazione intermedia semestrale a cura del Responsabile del Settore Tecnico in corso d'anno 2019 e a conclusione del medesimo anno.

Entità del finanziamento € 6.000,00.

- **Progetto eventi.**

Il progetto si prefigge di potenziare la realizzazione di eventi proposti nel nostro paese, quale occasione di incontro per "fare comunità". La liquidazione avverrà sulla base della consuntivazione della scheda di PEG su proposta dei vari responsabili interessati nell'importo pari ad €. 1.500,00, al quale l'Amministrazione aggiunge €. 600,00 che verranno liquidate per le specifiche funzioni svolte di coordinamento contabile e organizzativo sulla base della scheda di valutazione.

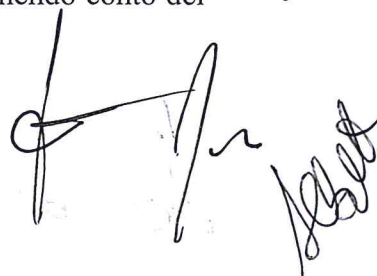
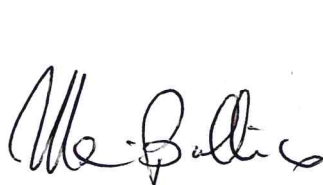
Entità del finanziamento € 2.100,00.

4. L'erogazione degli incentivi previsti dal presente articolo può avvenire solo a seguito di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi prefissati negli atti organizzativi dei singoli progetti.

5. Le somme destinate agli specifici obiettivi di produttività, qualora utilizzate per un importo inferiore alle somme stanziare tra le risorse variabili ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. B) del CCNL del 2016-2018, costituiscono economie di bilancio, ammettendosi, comunque, una compensazione tra le stesse.

Art. 11 Progressioni economiche all'interno della categoria

1. Le parti convengono che vengano effettuate progressioni orizzontali, nei limiti degli importi stanziati annualmente in sede di costituzione del fondo risorse decentrate.
2. Per l'anno 2019 vengono stanziati **€ 10.000,00** con un possibile aumento fino ad **€ 300,00** per garantire l'arrotondamento delle cifre ed impedire, per quanto possibile, economie.
3. Le progressioni economiche, in base alle risorse disponibili, vengono effettuate, per l'anno 2019 con decorrenza 1° gennaio 2019 al personale in servizio nella medesima data ed attuate secondo i criteri stabiliti nei successivi commi.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione individuale media complessiva di ciascun dipendente del triennio precedente e pertanto per l'anno 2019 si terrà conto della valutazione degli anni 2016-2017-2018 e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. A tal fine vengono stabiliti i seguenti criteri:
 - incidenza della valutazione 80%
 - incidenza esperienza maturata 20%, quest'ultima desunta:
 - per il 10% sulla base degli anni di anzianità di servizio presso il Comune di Marano Vicentino
 - per il 10% sulla base degli anni dall'ultima progressione economica in qualsiasi Ente.
5. I requisiti di ammissione alla graduatoria di merito valevole per l'anno 2019 sono i seguenti:
 - a) Permanenza minima di ventiquattro mesi, maturata al 01 gennaio dell'anno oggetto del passaggio, nella posizione economica precedentemente acquisita;
 - b) Punteggio medio della valutazione complessiva triennale pari almeno ad 80/100;
6. Accederà alla progressione il 30% del personale avente diritto di ciascuna Categoria, con arrotondamento all'unità superiore, fino a concorrenza della somma a disposizione. Sarà stilata pertanto un'unica graduatoria di ente in base al punteggio complessivo con passaggi, conseguentemente, per coloro di ciascuna Categoria che avranno ottenuto il punteggio migliore, nei limiti del suddetto 30%, partendo dal passaggio delle Categorie più basse fino alla più alta e ricominciando con lo stesso ordine se il 30% non esaurisse la cifra, fino a concorrenza della somma messa a disposizione.
7. La progressione economica, in base alle risorse disponibili, viene effettuata ed attuata con le seguenti modalità. L'ufficio personale parte economica, coadiuvato dall'ufficio personale parte giuridica:
 - a) sottoscritto definitivamente il CCDI che dispone lo svolgimento delle Progressioni Economiche, raccoglie i dati relativi a ciascun dipendente ai fini della verifica del possesso dei requisiti su previsti, dopo aver comunicato a tutti i dipendenti in servizio al 01.01.2019 l'avvio della procedura, e aver dato un termine per l'eventuale dichiarazione di non voler partecipare alla selezione;
 - b) stila la graduatoria dei dipendenti di cui al punto a), tenendo conto dei criteri stabiliti nei precedenti commi 4 e 5;



- c) accerta, Categoria per Categoria secondo l'ordine su indicato nel comma 6 e nei limiti dell'importo messo a disposizione, quale sia il personale collocato in graduatoria che possa ottenere la progressione;
- d) dopo di ciò procede a pubblicare unitamente alla determina di approvazione della graduatoria e dei conseguenti passaggi, gli esiti del lavoro svolto in conformità alla normativa sulla privacy ed al GDPR;
- e) le procedure dovranno concludersi non al più tardi del mese di novembre 2019.

Art. 12 Produttività collettiva

Le parti concordano di utilizzare il saldo presunto, salvo conteggi definitivi a consuntivo, pari per il 2019 ad € 23.090,28 alla produttività e al miglioramento dei servizi anno 2019, correlandola:

- a. ai risultati della performance organizzativa di tipo strategico (obiettivi Peg straordinari);
- b. ai risultati della performance organizzativa di tipo gestionale/operativa (obiettivi di Peg ordinari);
- c. alle capacità tecnico – professionali (scheda di valutazione).

Gli elementi a) e b) sono considerati performance organizzativa. L'elemento c) è considerato performance individuale.

Si concorda di **liquidare il fondo tenendo conto delle ore di servizio settimanale (part-time e tempo pieno):**

- **per il 40% del fondo**, sulla base del raggiungimento degli obiettivi ordinari come da relazione di ciascun responsabile e in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di gruppo, **tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio**. Dal 90% di raggiungimento si liquida il 100%, con un minimo del 40%.
- **per il 20% del fondo**, sulla base degli obiettivi straordinari come da relazione di ciascun responsabile ed in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi e dell'apporto dato, **tenendo sempre conto dell'effettiva presenza in servizio**. Dal 90% di raggiungimento si liquida il 100%, con un minimo del 40%. Eventuali economie verranno ripartite, con una percentuale di raggiungimento di obiettivi straordinari non inferiore al 80%. In sede di conferenza dei Capi Settore con il Segretario Comunale verranno stabiliti criteri omogenei per **detta** liquidazione **sulla base dell'apporto dato** da ogni dipendente coinvolto nei vari obiettivi indicati nel Piano.
- **per il 40% residuo del fondo**, - attribuito proporzionalmente ad ogni Settore con budget per ciascuno in base alle ore di servizio settimanale (part-time e tempo pieno) - sulla base della valutazione individuale ricevuta considerata dell'effettiva presenza in servizio. Eventuali resti verranno ripartiti sulla base della valutazione ricevuta.

Art. 13 – Differenziazione del premio individuale.

1. Ai fini di dare attuazione all'art. 69 del CCNL 2016-2018, le parti prendono atto che i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale. La misura di detta maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Annualmente verrà riservata alla maggiorazione del premio individuale una quota pari al 5% delle risorse destinate alla produttività collettiva.


Me. Ballio

 10








3. Tali risorse saranno ripartite tra il personale che avrà conseguito le valutazioni maggiori con il seguente metodo:
- individuazione media dei premi erogati (es. € 1.000,00)
 - determinazione maggiorazione minima: 30% (es € 300,00)
 - determinazione n. premi massimi erogabili: (es. massimo 3 dati da $1000/300 = 3,33$)
 - individuazione personale a cui attribuire il premio, in base al punteggio conseguito nelle schede di valutazione; in caso di parità di punteggio il premio verrà attribuito a chi ha ottenuto il punteggio più alto alla voce "*Risultati ottenuti*" della scheda di valutazione; in caso di ulteriore parità, il premio verrà attribuito al dipendente che ha conseguito la valutazione media più alta nell'ultimo triennio.

Art. 14 – Disposizioni particolari per gli incarichi di posizione organizzativa.

- Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. v) del CCNL 2016-2018, le parti concordano che:
 - le posizioni organizzative cui fa riferimento tale disposizione del CCNL 2016-2018 sono rappresentate da coloro che dirigono i Settori;
 - alla retribuzione di risultato di tali posizioni organizzative deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento del Comune;
 - la determinazione della retribuzione di risultato non potrà essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione in godimento;
 - la retribuzione di risultato sarà liquidata in base al vigente sistema di valutazione.
- Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. j) del CCNL 2016-2018, le parti concordano il seguente sistema di perequazione in caso di corresponsione dei compensi previsti da disposizioni di legge di cui all'art. 8:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	5%
Da 3.001 a 5.000 euro	8%
Da 5.001 a 7.000 euro	10%
Oltre i 7.000 euro	12%

Art. 15 . – Lavoro straordinario

- Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta pari ad € 6.211,79.
- L'amministrazione comunale si impegna a determinare ogni anno il budget per Settore, salvo compensazioni da effettuarsi entro settembre, fino alla concorrenza dell'intero importo.
- Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro. Le parti, ai sensi dell'art. 7 lett s CCNL 2016/2018 Funzioni locali, stabiliscono in sede di contrattazione decentrata l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, fermo restando il limite delle risorse.

Me. Ball

P...

[Signature]

[Signature]

4. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto.

5. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.

In applicazione dell'art.7 comma s) del Ccnl 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 del Ccnl 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

Art. 16 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

(art. 27 e art.7 comma 4 lett p CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare con la seguente tipologia di orario flessibile: mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario di inizio. La flessibilità non può essere applicata ai dipendenti assegnati a servizi in cui è necessario garantire un orario fisso.

2. La flessibilità di norma va compensata in giornata e comunque nell'arco del mese previo accordo con il Responsabile. Il mancato recupero, nel mese successivo, salvo giustificati motivi, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 17 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

(Art. 25 e art.7 comma 4 lett q CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 18 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

(Art. 22 e art.7 comma 4 lett q CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art.19 Utilizzo permessi retribuiti
(art 31-32-33-33bis-34-35 CCNL2016/18)

In relazione ai permessi retribuiti l'amministrazione si impegna a concedere l'utilizzo dei suddetti permessi al personale richiedente.

I permessi di cui art. 32 in caso di non concessione, il diniego deve essere giustificato in forma scritta attestante quali gravi e giustificati motivi di servizio ne impediscano l'utilizzo, si ricorda che tale permesso non necessita di pezza giustificativa.

In relazione al permesso Art 35, si precisa che tali permessi devono essere concessi secondo le regole con particolare riferimento al comma 1, comma 8 e comma 15.

Art.20 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto:

la Delegazione di Parte Pubblica



le OO.SS.



Allegato sub A

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa anno 2019

DESCRIZIONE	2016	2019
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	122.425,65	122.425,65
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	16.097,74	16.097,74
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	7.898,61	7.898,61
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	10.640,84	10.640,84
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	12.474,12	12.882,25
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
TOTALE RISORSE STABILI	169.536,96	169.945,09
INCREMENTO DELLO 0,20 MONTE SALARI 2001 (ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018) CCNL 22.01.2004 ART. 32 COMMA 7	2.874,60	2.874,60
TOTALE	172.411,56	
TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO anno 2017 -art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018		172.819,69
RETRIBUZIONE INDIVIDUALE ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C		749,97
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL DLGS. 75/2017	172.411,56	173.569,66
Risorse stabili NON soggette al limite		
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETT. A- 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31,12,2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 DAL 2019		4.326,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETT. B DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5		3.474,15
Totale Risorse stabili NON soggette al limite	0,00	7.800,55
TOTALE RISORSE STABILI	172.411,56	181.370,21
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	4.506,95	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)-OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I	10.335,00	9.760,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) ART 67 COMMA 3 LETTERA H	10.015,00	11.545,49

FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)		374,99
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		
DECURTAZIONI DEL FONDO – PARTE VARIABILE		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	24.856,95	21.680,48

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (SOLO SE SONO DI PARTE STABILE)	929,81	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	1348,27	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	2.902,02	
FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113 D.LGS. N. 50/2016 modificato dall'ART. 76 D.Lgs. N. 56/2017 - art. 67 C. 2 lett. c) CCNL 2016-18)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	5.180,10	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	30.037,05	21.680,48
TOTALE FONDO	202.448,61	203.050,69

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	202.448,61	203.050,69
DI CUI SOGGETTE AL LIMITE	197.268,51	195.250,14
DI CUI NON SOGGETTE AL LIMITE	5.180,10	7.800,55
TOTALE DECURTAZIONI	28.310,78	28.292,45
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	174.137,83	174.758,24

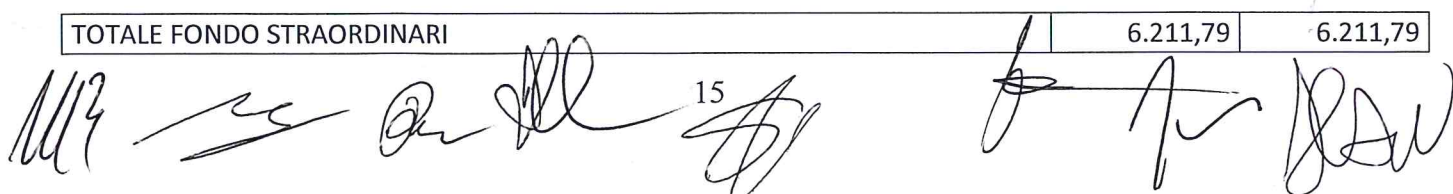
TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL DLGS. 75/2017

	ANNO 2016	ANNO 2019
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	202.448,61	203.050,69
TOTALE DECURTAZIONI	28310,78	28.292,45
DIFFERENZE	174.137,83	174.758,24
VOCI ESCLUSE DAL FONDO	5.180,10	7.800,55
	168.957,73	166.957,69

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'	57500	59.500
---	-------	--------

TOTALE FONDO	226.457,73	226.457,69
--------------	------------	------------

TOTALE FONDO STRAORDINARI	6.211,79	6.211,79
---------------------------	----------	----------



TOTALE COMPLESSIVO	232.669,52	232.669,48
--------------------	------------	------------

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]