



COMUNE DI BUTTAPIETRA

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNI 2019-2020-2021

In data 20.12.2019 presso il Comune di Buttapietra ha avuto luogo l'incontro tra:

<u>Delegazione trattante di parte pubblica</u> <i>nominata con deliberazione di Giunta Comunale n° 74 del 19.06.2018:</i>		<u>Delegazione trattante di parte sindacale:</u>	
Rosanna Barbalinardo	Segretario Comunale	Rappr. CISL FP Territoriale	Tirapelle Angelo
Gazzani Elena	Responsabile pro-tempore dell' Area Economico-finanziaria	Rappr. CGIL FP Territoriale	Rossoni Elisabetta
		Rappr. C.S.A. Territoriale	Mancuso Giacomo
		Rappr. U.I.I. Territoriale	Bognin Marco
		R.S.U.	Michele Grossule Tonoli Irma Causa Andrea Rugolotto Massimo

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto decentrato Integrativo del personale del Comune di Buttapietra relativo al triennio 2019-2021

PER LA PARTE PUBBLICA: LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Rosanna Barbalinardo

Segretario Comunale

GAZZANI ELENA

RES. FINANZ.

PER LA PARTE SINDACALE: LA R.S.U.

PER LE FEDERAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

Massimo Rugolotto

Andrea Causa

Irma Tonoli

Michele Grossule

Rappr. CISL FP Territoriale

Tirapelle Angelo

Rappr. CGIL FP Territoriale

Rossoni Elisabetta

Rappr. C.S.A. Territoriale

Mancuso Giacomo

Rappr. U.I.I. Territoriale

Marco Bognin

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNI 2019-2020-2021

Sommario

Art. 1 - Campo di applicazione	3
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	3
Art. 3 - Relazioni sindacali	3
Art. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.	4
Art. 5 - Interpretazione autentica	4
Art. 6 - Diritto di assemblea	4
Art. 7 - Servizi pubblici essenziali	4
Art. 8 - Disposizioni per il personale comandato o distaccato	5
Art. 9 - Servizio mensa	6
Art. 10 - Flessibilità dell'orario di lavoro	6
Art. 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	7
Articolo 12 - Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale	7
Art. 13 - Fondo per Lavoro Straordinario	8
Art. 14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili e per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	8
Art. 14 bis - Criteri di remunerazione della performance organizzativa	9
Art. 14 ter - Criteri di remunerazione della performance individuale	10
Art. 15 - Differenziazione del premio individuale	11
Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	11
Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	12
Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro	13
Art. 19 - Indennità di servizio esterno	15
Art. 20 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche Responsabilità	15
Art. 21 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione	16
(personale Polizia municipale)	16
Art. 22 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche Responsabilità	18
(Ufficiali d'anagrafe, archivisti informatici, protezione civile, messi notificatori)	18
Art. 23 - Turnazioni e Indennità di turno	18
Art. 24 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada - contributi datoriali	18
Art. 25 - Disposizione finale	19

UILFPL

CISL SP

CSA

FPLSL
LUI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Buttapietra, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001 "

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(art. 8, c. 1 CCNL 21.05.2018)

1. Il presente contratto concerne il **periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021**, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto (gli istituti economici potrebbero slittare al primo gennaio dell'anno successivo). L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune di Buttapietra.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 – Relazioni sindacali

Per quanto concerne le relazioni sindacali si farà riferimento a quanto prescritto nel C.C.N.L. sottoscritto in data 21.05.2018 ed in particolare ai seguenti articoli:

- ⇒ Art. 3 Obiettivi e strumenti
- ⇒ Art. 4 Informazione
- ⇒ Art. 5 Confronto
- ⇒ Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione
- ⇒ Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- ⇒ Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- ⇒ Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale
- ⇒ Art. 10 Clausole di raffreddamento

Art. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente CCDI si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, ai sensi dell'alt. 10, comma 2 del CCNL. Del 01/04/1999, sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacale delle OO.SS. Firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere rilasciato dall'organo di revisione contabile ex art. 4, comma 3 del CCNL del 22/01/2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. Territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componente la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla R.S.U.

Art. 5 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 6 - Diritto di assemblea

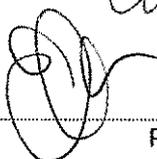
(art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti degli Enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 07/08/1998.

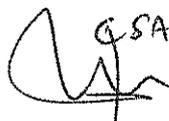
Art. 7 - Servizi pubblici essenziali

(art. 1 CCNL 6 luglio 1995 - Accordo Nazionale Quadro 19.9.2002 - Accordo di integrazione del 08.03.2016)

1. Le parti individuano fra i servizi pubblici, sotto elencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

FPCCIL
EU


CISLFP


GSA


UILFPL


SERVIZIO	N° addetti
il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;	1
il servizio elettorale, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;	1
il servizio cimiteriale per consentire il ricevimento e sepoltura delle salme;	1
il servizio di polizia municipale per l'attività di pronto intervento per incidenti e trattamenti sanitari obbligatori;	1
il servizio personale e ragioneria limitatamente al pagamento delle retribuzioni, alla compilazione delle distinte di versamento dei contributi previdenziali ed altri adempimenti fiscali in scadenza onde evitare sanzioni;	1
il servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi)	1

2. I Responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti, adottando per la scelta anche criteri di rotazione, ove possibile.
3. I nominativi sono comunicati alle R.S.U. ed ai singoli interessati entro due giorni precedenti lo sciopero.
4. Il personale individuato ha diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, ove possibile, la sostituzione.
5. Le strutture e le OO.SS. che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali, devono darne comunicazione almeno 10 giorni prima precisando la durata dell'astensione dal lavoro.
6. In caso di revoca di uno sciopero le OO.SS. devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
7. Nel caso lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione si impegna a garantire una tempestiva informazione nelle forme che riterrà più opportune;
8. Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa rinvio alle vigenti disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art. 8 - Disposizioni per il personale comandato o distaccato

1. Al personale soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali.
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
3. Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi dal trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.
4. Le parti concordano nell'affermare che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'ente ricevente) presso altri enti sia totalmente a carico degli enti che utilizzano il lavoratore. Gli oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati.

UILFPL

FPLGIL
Co

CISL FP

CSJA

[Signature]

Art. 9 - Servizio mensa

(art. 45 CCNL 14.09.2000)

1. È istituito il servizio mensa, mediante consegna ai dipendenti di buoni pasto, dal valore di € 5,29 ognuno, da utilizzare esclusivamente nei giorni che prevedono l'orario di lavoro pomeridiano. I buoni sono personali, e utilizzabili negli esercizi convenzionati.
2. L'utilizzo del buono pasto è consentito ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, recupero o modifica dell'orario lavorativo. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. La pausa pranzo è di norma consentita nella fascia oraria compresa dalle ore 13,00 alle ore 15,00.
3. A sensi dell'art. 13 ccnl 09.05.2006 le parti stabiliscono che le seguenti figure:

- ⇒ Operatori di Polizia Locale;
- ⇒ operai;
- ⇒ personale addetto ai servizi bibliotecari;
- ⇒ personale addetto ai servizi di protezione civile;

che svolgano la propria attività in turno nella fascia oraria 16.00 – 01.00, hanno diritto alla fruizione del buono pasto alle seguenti condizioni:

- ⇒ effettuazione di una pausa di ½ ora che potrà essere collocata anche all'inizio o alle fine del turno di lavoro;
- ⇒ il godimento della pausa dovrà risultare dalle timbrature effettuate dai lavoratori interessati.

Art. 10 - Flessibilità dell'orario di lavoro

(Art. 27, CCNL 21.05.2018) - (Art. 7 lett. P) CCNL 21.05.2018)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. È consentito al lavoratore di anticipare e posticipare l'orario di inizio della prestazione lavorativa di ½ ora.
3. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
5. L'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, in particolare, non è consentita la flessibilità:

- ⇒ ai lavoratori turnisti poiché la compresenza durante tutto l'orario di servizio è essenziale per la funzionalità dello stesso;
- ⇒ per gli addetti al servizio di manutenzione del patrimonio comunale in quanto è necessaria la compresenza di tutto il personale per una corretta ed efficiente gestione dello stesso, tenuto conto che si tratta di norma di lavori di squadra.

UILFPL

FPCGIL

CISL FP

CCSA

Art. 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
(Art. 7 lett. M) CCNL 21.05.2018)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Articolo 12 - Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale
(Art. 49-ter) CCNL 21.05.2018)

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale compreso quello in distacco sindacale.
3. Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale - comportamentale, orientandolo alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.
4. Le parti concordano che i fondi per la formazione non sono inferiori all'1% annuale della spesa del personale e comunque nei limiti stabiliti dalla legge. I fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
5. I costi della formazione da imputare su tali fondi sono a titolo meramente esemplificativo:
 - ⇒ costo di partecipazione a seminari formativi;
 - ⇒ costo di partecipazione a convegni;
 - ⇒ costo di missione sia per seminari che per convegni;
 - ⇒ costo di eventuali corsi organizzati in proprio;

6. Ogni Dirigente, entro il 31.12 di ogni anno presenterà, dopo aver coinvolto i dipendenti, secondo le modalità di seguito definite, il piano di formazione relativo all'anno successivo.
7. La formazione dovrà essere dettagliatamente certificata anche a garanzia del curriculum del dipendente.
8. Gli interventi formativi sono da svolgere in orario di lavoro, prevedendo per le ore eccedenti un obbligo di recupero programmato.
9. La formazione obbligatoria (servizi educativi, sicurezza, ecc) non rientra nel computo dell'1 %.

Art. 13 - Fondo per Lavoro Straordinario

(art. 14 CCNL 1.4.1999, artt. 24, 38, 38 bis, 39 CCNL 14.09.2000 e successive integrazioni recate dall'art. 16 CCNL 05.10.2001)

1. Il fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendono necessarie per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999, definite in misura pari a quanto destinato nell'anno 1999, ridotto del 3%, fatta salva la decurtazione prevista dall'art. 15, comma 1, lett. a) del CCNL 1.4.1999. I risparmi derivanti dalla riduzione del 3 % confluiscono nel fondo di cui all'art. 15 del medesimo CCNL.
2. Le disponibilità finanziarie per lo straordinario, ai sensi dell'art. 14 commi 2 e 4 del CCNL 1.4.1999, possono essere incrementate solo in relazione:
 - ⇒ ad eventi eccezionali e imprevedibili e previa verifica della sussistenza di disponibilità in Bilancio,
 - ⇒ ad eventuali disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge.
3. Le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo del Fondo in argomento sono destinate ad incrementare il Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
4. Ogni anno, entro il mese di febbraio, con apposita riunione, di cui dovrà essere redatto un sintetico verbale, i Responsabili di Area/settore provvedono a suddividere, tra le rispettive Aree organizzative, le somme che potranno essere utilizzate per compensare le prestazioni di lavoro straordinario del personale ad essi assegnato nel rispetto del tetto massimo del fondo finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario definito dal Responsabile del settore personale.

Art. 14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili e per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(Art. 19 D.Lgs. 27 ottobre 2009 n° 150, così sostituito dall' art. 13, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74)

(Art. 7 lett. B) - Art. 68 comma 2, CCNL 21.05.2018)

1. La parte stabile del Fondo delle risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti trattamenti economici fissi indicati dall'art 67 del CCNL 2016/2018:
 - i differenziali di progressione economica spettanti al personale beneficiario delle stesse;
 - le indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL del 22.01.2004;
 - l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido di cui all' art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
 - le indennità corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995;
2. Le parti convengono che le restanti risorse del Fondo delle risorse decentrate stabili rese annualmente disponibili, al netto dell'importo consolidato destinato a finanziare i trattamenti economici fissi di cui al precedente comma 1, siano ripartite così ripartite:
 - ⇒ Performance organizzativa: 70%
 - ⇒ Performance individuale: 30%
3. Le parti convengono che, l'incremento delle risorse variabili del fondo risorse decentrate per l'anno 2019, di cui all'art. 67, comma 3, lett. I), pari ad Euro 4.200,00, sia destinato quale premio per remunerare la performance organizzativa, ex Art. 68 comma 2 lett. A), CCNL 21.05.2018, dei dipendenti

coinvolti nell'attuazione dell'obiettivo fissato con deliberazione di Giunta Comunale n° 58/2019 del 14.05.2019 e relativo al potenziamento dei servizi di Polizia Locale;

4. Le parti convengono infine che le nuove progressioni economiche, comprensive della rata della 13 mensilità, dovranno essere finanziate esclusivamente nell'ambito della parte stabile del Fondo.

Art. 14 bis - Criteri di remunerazione della performance organizzativa

(Art. 68 comma 2 lett. A), CCNL 21.05.2018)

1. La Performance Organizzativa, definibile come il "Risultato di Ente", cioè la performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente;
2. Le risorse destinate annualmente alla **performance organizzativa** vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti secondo la tabella sottostante:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Ottimale raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 65%	da 65% a 80%	da 81% a 100%
Quota percentuale di Performance organizzativa erogata	80%	90%	100%

3. L'erogazione degli incentivi di performance organizzativa può avvenire solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base alle modalità previste dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente;
4. L'incentivo di **performance organizzativa** è attribuito:
 - ⇒ a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi di presenza effettiva complessiva in servizio;
 - ⇒ a tutti i dipendenti a tempo determinato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi di presenza effettiva in servizio (è escluso il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori; inoltre i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio);
5. In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time si procederà a riparametrare il valore delle performance organizzativa nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
6. Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori di handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.
7. Le parti convengono che, **per l'anno 2019**, le eventuali risorse di performance organizzativa, che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale, purché finanziate da parte stabile del fondo delle risorse decentrate.

8. Le parti convengono che, per gli anni 2020 e 2021, le eventuali risorse di performance organizzativa, che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, saranno portate in economia sul fondo dell'esercizio successivo.

Art. 14 ter - Criteri di remunerazione della performance individuale

(Art. 68 comma 2 lett. B), CCNL 21.05.2018)

1. L'incentivo di performance individuale è attribuito:
 - ⇒ a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi di presenza effettiva in servizio;
 - ⇒ a tutti i dipendenti a tempo determinato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi di presenza effettiva in servizio (è escluso il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori, inoltre i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio);
2. L'erogazione degli incentivi di performance individuale può avvenire solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base alle modalità previste dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente;
3. Le risorse destinate a remunerare la performance individuale sono distribuite tra tutti i dipendenti dei livelli in proporzione al punteggio ottenuto al termine del processo di valutazione effettuato secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente.
4. In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time si procederà a riparametrare il valore delle performance individuale nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
5. Per quanto riguarda i casi di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione del compenso incentivante è parametrata ai mesi di servizio prestato.
6. Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una riduzione proporzionale dell'incentivo economico.
7. Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 15 giorni nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili; per i permessi non retribuiti per malattia del bambino si deve procedere alla decurtazione per ciascun giorno di assenza.
8. Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori di handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.
9. Per quanto riguarda i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio e i congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico si procederà alla riduzione dell'incentivo economico in proporzione ai periodi di assenza dal servizio.

Art. 15 - Differenziazione del premio individuale

(Art. 69 CCNL 21.05.2018)

1. Al 5% dei dipendenti (con arrotondamento all'unità superiore) che conseguano le valutazioni più elevate (almeno superiori al 95% del punteggio massimo conseguibile), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio.
2. La misura di detta maggiorazione, intesa come valore unico da suddividere, sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dei dipendenti approvato dall'ente.
3. Nell'eventualità che non vi fossero dipendenti con valutazioni elevate, di cui al comma 1, le risorse destinate a remunerare la "differenziazione del premio individuale" vengono destinate alla remunerazione dei premi correlati alla performance individuale, purché finanziate da parte stabile del fondo delle risorse decentrate.

Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(Art. 16 e Art. 68 comma 2 lett. A) e lett. B), CCNL 21.05.2018)

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Alle progressioni economiche concorrono esclusivamente i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
2. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale la valutazione si riferisce, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
3. Le selezioni del personale per la progressione orizzontale avverranno con le seguenti modalità:
 - ⇒ requisiti maturati al 31.12 dell'anno precedente rispetto all'anno a cui si riferisce il contratto (esempio: se si sottoscrive il contratto per l'anno 2012 i requisiti per la progressione devono essere posseduti al 31.12.2011);
 - ⇒ periodo di valutazione dal 01.01 – 31.12 dell'anno a cui si riferisce il contratto;
 - ⇒ decorrenza economica: dal 01.01 dell'anno a cui si riferisce il contratto.
4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva nella categoria di appartenenza è richiesto, come requisito di partecipazione alla selezione, un determinato periodo di permanenza nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, anche se acquisita in altro Ente del Comparto. Nella seguente tabella viene riportato, per ciascuna posizione economica, il periodo di permanenza richiesto:

TIPO DI PROGRESSIONE	PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA
Da A1 ⇒ A2 da B1 ⇒ B2 da C1 ⇒ C2	⇒ ANNI 2
Gli altri passaggi delle categorie A – B – C	⇒ ANNI 3
Da D1 ⇒ D2	⇒ ANNI 3
Gli altri passaggi della categoria D	⇒ ANNI 4
Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, il tempo di permanenza viene azzerato.	

- ⇒ **Graduatorie:** Le selezioni del personale saranno effettuate attraverso la formulazione di una graduatoria annuale per ogni categoria di personale presente nell'Ente. La graduatoria unica verrà utilizzata partendo dai punteggi più elevati e fino ad esaurimento del fondo destinato alla progressione economica orizzontale. In caso di parità di valutazione si procederà esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici.
- ⇒ **Accesso alla graduatoria:** Per poter accedere alla graduatoria il punteggio medio conseguito nel triennio che precede l'attivazione dell'istituto per la progressione orizzontale, deve essere pari o superiore al 70% del punteggio massimo ottenibile scaturente dalla media aritmetica delle valutazioni
- ⇒ **Assegnazione del budget:** in sede di sottoscrizione del C.C.D.I. (parte economica) verrà stabilito l'importo complessivo destinato a finanziare le progressioni orizzontali. Tale importo sarà successivamente assegnato al finanziamento delle progressioni delle singole categorie di personale (cat. A – B – C – D – P.O.) proporzionandolo al numero di dipendenti aventi diritto alla progressione presenti nelle diverse categorie.
- ⇒ **Utilizzo del budget residuale** L'eventuale "resto" del budget complessivo destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali, sarà utilizzato per finanziare le progressioni dei dipendenti che abbiano ottenuto la valutazione migliore tra coloro che non hanno conseguito la progressione nelle singole graduatorie per categoria e il cui "costo" della progressione possa essere finanziato dallo stesso.
- ⇒ **Computo delle assenze** (vedi parere del Dipartimento Funzione Pubblica del 15.01.2013): Nel caso in cui le assenze di un dipendente, a qualsiasi titolo, nell'arco dell'anno, fossero pari o maggiori al 50% dei giorni teoricamente "dovuti" si stabilisce che, ai soli fini della valutazione per la graduatoria valida per le progressioni orizzontali, il valore della valutazione del dipendente debba essere riparametrato ai giorni effettivamente lavorati in quanto, di regola, i periodi rilevanti ai fini delle progressioni economiche presuppongono un'attività lavorativa effettivamente svolta, che porta ad un arricchimento della professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente, situazione che non ricorre nel momento in cui il dipendente si assenta dal servizio e non svolge la propria attività lavorativa.

5. Per l'anno 2019, le parti, in considerazione della ridotta entità delle risorse di parte stabile, concordano di non attivare l'istituto delle progressioni economiche.

6. Le parti si riservano di definire le eventuali risorse ^{da ripartire} da destinare all'istituto della progressione economica orizzontale per le annualità 2020 e 2021 in sede di negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo delle risorse decentrate per le medesime annualità.

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
(Art. 7, c 4, lett. V), CCNL 21.05.2018)

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

- ⇒ nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene annualmente destinata una quota percentuale di almeno il 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- ⇒ l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento =

- valutazione negativa) ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base delle fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- ⇒ gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro
(Art. 70-bis CCNL 21.05.2018) - (Art. 7 lett. D) CCNL 21.05.2018)

1. Il presente articolo disciplina l'indennità destinata a remunerare personale chiamato a svolgere attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e attività implicanti il maneggio valori, secondo modalità prestazionali realmente ed effettivamente differenziate rispetto a quelle degli altri lavoratori e non caratterizzanti in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
2. L'indennità disciplinata dal presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento e comprende le seguenti attività:

a) **disagiate** (per attività disagiate s'intendono prestazioni realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo)

Le parti stabiliscono di definire, in relazione al tipo di disagio, gli importi da attribuire - per il periodo di effettiva esposizione ovvero di effettivo servizio (al netto di ogni tipo di assenza) - che di seguito si riportano:

- ⇒ **€ 5,00/GIORNO** (situazione organizzativa disagiata occasionale) al personale che dà la propria disponibilità alla presenza in servizio oltre l'orario ordinario programmato, in orari serali e/o in giornate non lavorative, anche senza congruo preavviso (per congruo preavviso si intende preavviso di qualche giorno), per la gestione della sede della residenza comunale, della sala civica (in occasione, ad esempio, dei consigli comunali o per prestare comunque assistenza e supporto agli organi istituzionali) e degli altri immobili di proprietà comunale (apertura, chiusura, sorveglianza), o anche presso i luoghi in cui si svolgono manifestazioni ed eventi organizzati o patrocinati dal Comune. La necessità dell'intervento/presenza è di volta in volta valuta dal responsabile del servizio, sentito l'assessore di riferimento. L'indennità compete per ogni giornata di effettiva prestazione resa.
- ⇒ **€ 5,00/GIORNO** (situazione organizzativa disagiata) al personale che, avendo il proprio orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali, accetti, attraverso la modifica, anche a cadenza mensile, del proprio orario di lavoro disposta dal Responsabile di Area, di prestare la propria attività lavorativa nella giornata di sabato mattina anziché il lunedì o giovedì pomeriggio. L'indennità compete per ogni giornata di effettiva prestazione resa.

b) **esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute** (per attività esposte a "rischi" s'intendono quelle che dopo un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro emerga una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. Dovrebbe trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente svolte).

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- ⇒ utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque di possibile pregiudizio per la salute;
- ⇒ attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- ⇒ attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

Le parti stabiliscono di definire, in relazione alle attività esposte a rischio, gli importi da attribuire - per il periodo di effettivo svolgimento dell'attività (al netto di ogni tipo di assenza) - che di seguito si riportano:

Lavoratori che svolgono la propria attività in ambienti o situazioni rientranti nelle fattispecie sopra riportate	Euro 1,50/GIORNO
---	------------------

c) **implicanti il maneggio di valori** (l'attività di maneggio valori è definita come quella attività espletata dal personale, implicante l'effettiva disponibilità dei valori, reale o potenziale, che determini, in via continuativa, il maneggio di valori di cassa, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari. Per valori monetari, devono intendersi non solo il denaro contante ma anche altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario come ad esempio assegni circolari, buoni pasto, buoni benzina, ecc.);

Le parti stabiliscono di definire, in relazione alle attività che implicano il maneggio valori, gli importi da attribuire - per il periodo di effettivo svolgimento dell'attività (al netto di ogni tipo di assenza) - che di seguito si riportano:

Economo nominato con provvedimento ufficiale	Euro 1,50/GIORNO
Altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale	Euro 0,50/GIORNO

per il calcolo dell'indennità di *condizioni di lavoro* spettante ad ogni singolo dipendente si procederà come segue:

3. Il Responsabile del Settore di competenza individua formalmente i soggetti destinatari dell'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività soggetta a rischio.

- a) Le parti concordano che, le indennità disciplinate dai precedenti commi del presente articolo, troveranno applicazione dal mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI, con la precisazione che, per i mesi dell'anno 2019 antecedenti la sottoscrizione verranno riconosciute, ai dipendenti già individuati, le indennità previgenti equivalenti a quelle previste dal presente articolo (indennità di rischio e di maneggio valori).
- b) L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
- c) L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

UIL FIL


CISL FA


CRSA


FPCISIL


Art. 19 - Indennità di servizio esterno

(Art. 56-quinques CCNL 21.05.2018) - (Art. 7 lett. E) CCNL 21.05.2018)

1. Le parti convengono che l'indennità di "servizio esterno" spetti a tutto il personale con la qualifica di "Agente di polizia municipale" appartenente all'Area "Vigilanza", che si trovi a svolgere la propria attività in situazioni di particolare "rischio", consistenti nella esposizione ad agenti atmosferici e ai rischi connessi alla prestazione del servizio in ambienti esterni;
2. Si conviene inoltre che l'indennità di "servizio esterno" non spetti qualora, il personale con la qualifica di "Agente di polizia municipale" appartenente all'Area "Vigilanza" svolga il proprio servizio presso gli uffici del comando del corpo di Polizia municipale ovvero presso altri uffici. In quest'ultimo caso, infatti, non ricorre quell'esigenza di ristorare l'attività di Agente di polizia municipale resa maggiormente gravosa poiché esposta a particolari fattori di rischio ambientale, in quanto ciò costituisce una semplice modalità di articolazione del servizio d'istituto presso altri enti.
3. Valutando pertanto la natura dell'indennità di "servizio esterno" quale ristoro per il particolare rischio derivante dal fatto che l'attività di Agente di polizia municipale sia resa maggiormente gravosa poiché esposta ad agenti atmosferici e ai rischi connessi alla prestazione del servizio in ambienti esterni, le parti convengono di quantificare l'importo massimo di tale indennità IN EURO 1,00/giorno.
4. Per il calcolo dell'indennità di "servizio esterno" spettante al personale con la qualifica di "Agente di polizia municipale", si procederà sommando le giornate di servizio esterno effettuate da ogni singolo Agente di polizia municipale le quali saranno indicate dal Comandante del Corpo all'atto dell'assegnazione degli ordini di servizio settimanali ai singoli Agenti.
5. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei Responsabili di area/Settore.
6. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 20 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche Responsabilità

(Art. 70-quinques, comma 1), CCNL 21.05.2018) - (Art. 7 lett. F) CCNL 21.05.2018)

1. In riferimento all'indennità prevista dall'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si conviene che le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche Responsabilità saranno individuate con atto scritto dal Responsabile di area/settore. Possono essere destinatari dell'incarico solamente i dipendenti inquadrati nelle categorie B, C, e D non titolari di posizioni organizzative.
2. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche Responsabilità e pertanto non possono essere oggetto di compenso prestazioni compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività lavorative dei dipendenti determinate sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per particolari Responsabilità.
4. L'importo dell'indennità, che non può essere superiore ad Euro 3.000,00 annui, è determinato dal competente Responsabile di area/settore applicando i criteri di cui all'unità scheda di "attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche Responsabilità", ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche Responsabilità.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono soggette a revisione, integrazione o revoca in relazione alla verifica del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.

6. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente ed è proporzionata sia ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno il 50% dei giorni dovuti, esclusi i congedi ordinari per ferie), sia, alla percentuale di Part-Time, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, oltre che subordinata all'attestazione del Responsabile di area/settore relativamente alle Responsabilità effettivamente assolte.

TABELLA PER LA QUANTIFICAZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			
	Descrizione della tipologia di Responsabilità	SI	No
1.	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)		
2.	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici		
3.	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi		
4.	Responsabilità di preposizione di strutture complesse/strategiche		
5.	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse		
6.	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili		
7.	Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori		
8.	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. Responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)		
9.	Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)		
10.	Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere		
11.	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.		
Criterio di determinazione		Importo annuo lordo	
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di Responsabilità		Fino a Euro 800,00	
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di Responsabilità		Fino a Euro 1.700,00	
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 8 fattispecie di Responsabilità		Fino a Euro 2.500,00	
Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 8 fattispecie di Responsabilità		Fino a Euro 3.000,00	

7. Le parti convengono che saranno definite annualmente le risorse destinate all'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo.

Art. 21 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione (personale Polizia municipale)

(Art. 56-sexsies, CCNL 21.05.2018) - (Art. 7 lett. W) CCNL 21.05.2018)

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D ed inquadrato nel profilo di "Agente di polizia municipale", che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di Responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente:

- ⇒ del grado rivestito e delle connesse Responsabilità;
- ⇒ delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti;

fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. In relazione alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali in cui operano gli agenti di polizia municipale di Buttapietra, contrassegnate dal fatto che le prestazioni lavorative si svolgono in regime di convenzione nel territorio di 5 comuni (Vigasio Nogarole Rocca Mozzecane Castel d'Azzano e Buttapietra) e con una popolazione complessiva di circa 40.000 abitanti, si concorda di graduare l'indennità di funzione, spettante ai dipendenti formalmente incaricati dal Comandante del corpo di polizia municipale di ricoprire ruoli che comportino l'esercizio di compiti caratterizzati da particolari Responsabilità, così come di seguito indicato:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Importo massimo annuo erogabile
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	Euro 800.00
	Assistente di polizia locale	
	Assistente capo di polizia locale	
	Vice soprintendente di polizia locale	Euro 1.000.00
	Soprintendente di polizia locale	
	Soprintendente capo di polizia locale	
	Vice ispettore di polizia locale	Euro 1.400,00
	Ispettore di polizia locale	
	Ispettore capo di polizia locale	
Ispettore superiore di polizia locale	Euro 1.800,00	
Categoria del personale di PL	Grado del personale	Importo massimo annuo erogabile
Personale di polizia locale di categoria D	Ispettore superiore scelto di polizia locale	Euro 2.000,00
	Vice commissario aggiunto di polizia locale	Euro 2.200,00
	Vice commissario di polizia locale	Euro 2.400,00
	Commissario di polizia locale	Euro 2.600,00
	Commissario capo di polizia locale	Euro 2.800,00
	Commissario coordinatore di polizia locale	Euro 3.000,00

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente ed è proporzionata sia ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno il 50% dei giorni dovuti, esclusi i congedi ordinari per ferie), sia, alla percentuale di Part-Time, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, oltre che subordinata all'attestazione del Responsabile di area/settore relativamente alle Responsabilità effettivamente assolte.

TABELLA PER LA QUANTIFICAZIONE DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE			
	Descrizione della tipologia di Responsabilità	SI	No
1.	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)		
2.	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici		
3.	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi		
4.	Responsabilità di preposizione di strutture complesse/strategiche		
5.	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse		
6.	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili		
7.	Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori		
8.	Responsabilità di attività impicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. Responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)		
9.	Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)		
10.	Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere		
11.	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.		
Criterio di determinazione		Importo annuo lordo	
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di Responsabilità		20% dell'importo annuo previsto in relazione alla categoria e al grado ricoperto	
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di Responsabilità		40% dell'importo annuo previsto in relazione alla categoria e al grado ricoperto	
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 8 fattispecie di Responsabilità		80% dell'importo annuo previsto in relazione alla categoria e al grado ricoperto	
Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 8 fattispecie di Responsabilità		100% dell'importo annuo previsto in relazione alla categoria e al grado ricoperto	

5. Le parti convengono che saranno definite annualmente le risorse destinate all'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo.

2. Le risorse di cui al precedente comma 1 costituiscono contributi datoriali da erogare al Fondo di Previdenza complementare Perseo-Sirio e saranno versate con le modalità previste dall'ordinamento;
3. Delle risorse di cui al comma 1 saranno beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale dipendenti a tempo indeterminato con funzioni di vigilanza in servizio, in proporzione all'orario contrattuale di lavoro.

Art. 25 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Handwritten signature

CISL FP

Handwritten signature

CISA
Handwritten signature

FP CGIE

Handwritten signature

VILFPL

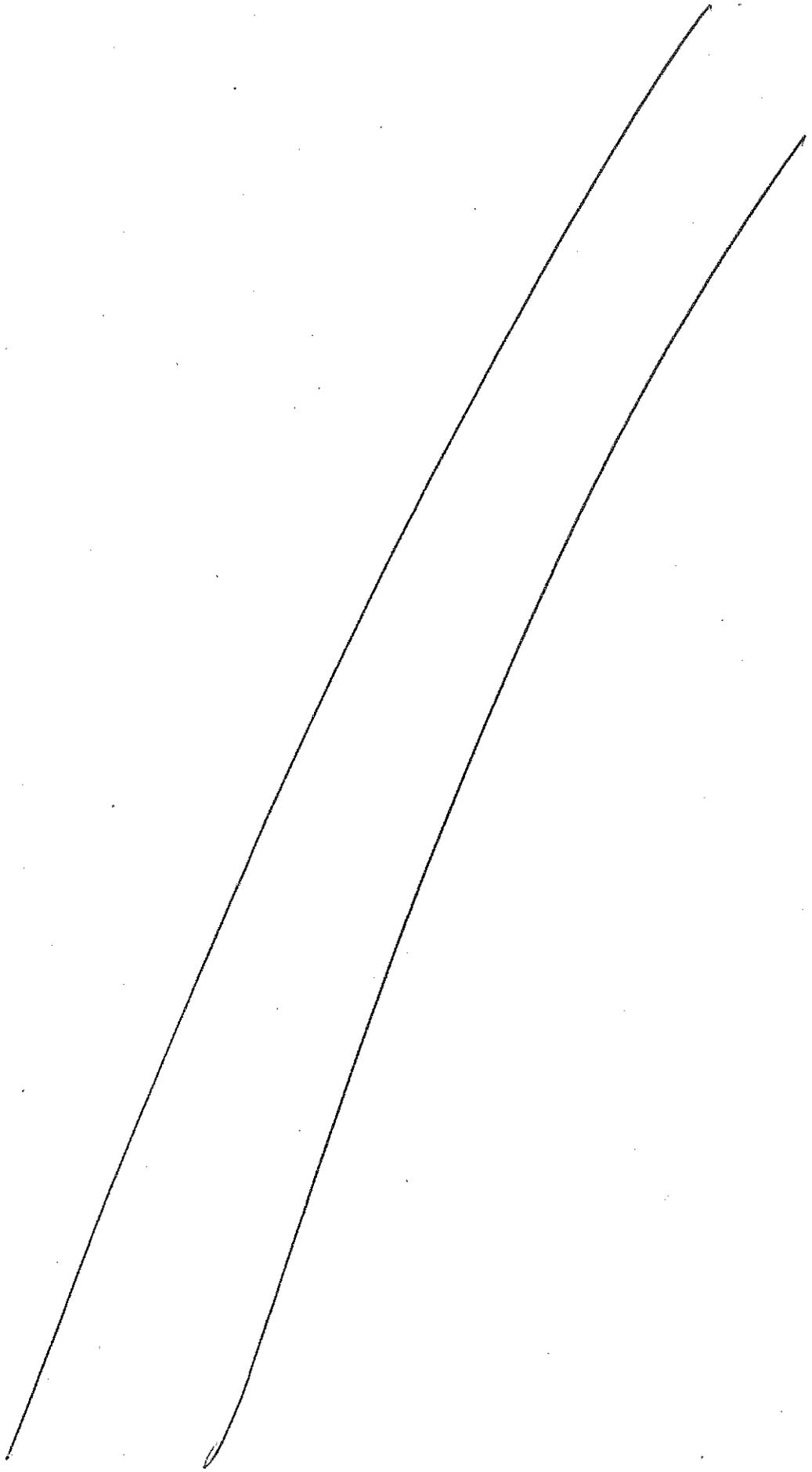
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

76

Handwritten signature





COMUNE DI BUTTAPIETRA

PROVINCIA DI VERONA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Contratto collettivo decentrato integrativo

ANNO 2019-2020-2021

artt. 7-8 del CCNL 21.05.2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 29.11.2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019-2020-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario comunale Componenti: Resp. Area Economico Finanziaria. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">⇒ Relazioni sindacali⇒ Conciliazione vita-lavoro⇒ Formazione del personale⇒ Salute e sicurezza sul lavoro⇒ Trattamento economico⇒ Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 11.12.2019 prot. 13266/2019
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? La relazione precede l'acquisizione del parere.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di Gestione per la parte relativa al Piano dettagliato degli obiettivi con valenza di Piano della performance 2019 approvato con deliberazione n° 58/2019 del 14.05.2019.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? L'ente nell'anno 2017 ha adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità il quale è stato accorpato come sezione particolare nel piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2017-2019, tale documento è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4/2018 del 30.01.2018.
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'ente ha provveduto ad attivare sul proprio sito istituzionale un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".		
		La Relazione della Performance non è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della performance sarà validata dall'Organismo di Valutazione prima di procedere all'erogazione delle risorse accessorie, nei tempi stabiliti dalla normativa.
Il regolamento per l'applicazione dei principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 gestione, programmazione, valutazione misurazione e controllo della performance è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 160 del 19.12.2013 e successive modificazioni ed integrazioni.		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3 – Relazioni sindacali **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

Art. 5 - Interpretazione autentica

Art. 6 - Diritto di assemblea

Art. 7 - Servizi pubblici essenziali

Art. 8 - Disposizioni per il personale comandato o distaccato

Art. 9 - Servizio mensa

Art. 10 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 12 - Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

Art. 13 - Fondo per Lavoro Straordinario

Art. 14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili e per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 14 bis - Criteri di remunerazione della performance organizzativa

Art. 14 ter - Criteri di remunerazione della performance individuale

Art. 15 - Differenziazione del premio individuale

Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 19 - Indennità di servizio esterno

Art. 20 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche Responsabilità

Art. 21 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione (personale Polizia municipale)

Art. 22 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche Responsabilità

(Ufficiali d'anagrafe, archivisti informatici, protezione civile, messi notificatori)

Art. 23 - Turnazioni e Indennità di turno

Art. 24 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada – contributi datoriali

Si ritiene che nell'ipotesi di accordo in esame non siano state trattate materia espressamente escluse dalla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs 165/2001.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (IMPORTI PREVISIONALI SULLA BASE DI CALCOLI EFFETTUATI A NOVEMBRE 2019)

	Voce retributiva	Importo
Art. 68 comma 1 lett. A), CCNL 21.05.2018	Progressioni economiche orizzontali Storiche	30.000,00
Art. 68 comma 1 lett. J), CCNL 21.05.2018	Progressioni economiche orizzontali 2019	0,00
Art. 68 comma 1 lett. A), CCNL 21.05.2018	Indennità di comparto	7.000,00
Art. 68 comma 2 lett. D), CCNL 21.05.2018	Indennità di turno	6.000,00
Art. 68 comma 2 lett. C), CCNL 21.05.2018	Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	700,00
Art. 14 CCNL 1.4.1999	Lavoro Straordinario	3.500,00
Art. 68 comma 2 lett. F), CCNL 21.05.2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	600,00
	Indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater	600,00
Art. 68 comma 2 lett. E), CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità	500,00
Art. 71 Legge 6/8/2008 n° 133	Decurtazione del trattamento accessorio per malattia	350,00
Art. 68 comma 2 lett. A), CCNL 21.05.2018	premi correlati alla performance organizzativa per importi stanziati ex Art. 67, c. 3 lett i) CCNL 2016/2018 (progetti)	4.200,00
Art. 68 comma 2 lett. A), CCNL 21.05.2018	premi correlati alla performance organizzativa	20.000,00
Art. 68 comma 2 lett. B), CCNL 21.05.2018	premi correlati alla performance individuale	8.795,85
Totale risorse		82.245,85

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

La distribuzione delle risorse previste con l'accordo in argomento, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto, le prestazioni di lavoro offerte dal personale, vengono giudicate e pesate attraverso i principi e gli strumenti introdotti e regolati dal sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n° 57/2019 del 14.05.2019 e s.m.i..

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche orizzontali.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto si vuole remunerare, nel rispetto dei principi di premialità stabiliti dal regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n° 57/2019 del 14.05.2019 e quindi previa compilazione delle schede di valutazione da parte dei responsabili di settore, il personale che, nel corso dell'anno 2019-2020-2021, ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi desumibili dall'insieme dei documenti programmatori previsti ai sensi del D.lgs. n. 267/2000.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

⇒ Il comune di Buttapietra NON ha dirigenti;

Buttapietra lì, 20 dicembre 2019



**Il Responsabile dell'Area
Economico-Finanziaria**



Dott.ssa Elena Gazzani

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n° 76/417 del 04.12.2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	78.045,85
Risorse variabili	4.200,00
Residui anni precedenti	0,00
Totale	82.245,85

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 78.045,85

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Le risorse stabili sono così determinate:

Articolo	CCNL	Descrizione	Importo
Art. 67, comma 1	CCNL 2016/2018	Fondo produttività 2017	73.599,74
Art. 67, c. 2 lett B)	CCNL 2016/2018	Incremento euro 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a decorrere dal 2019	1.664,00
Art. 67, c. 2 lett B)	CCNL 2016/2018	Riallineamento differenziali 2016 CCNL 21/5/18	118,30
		Riallineamento differenziali 2017 CCNL 21/5/18	370,50
		Riallineamento differenziali 2018 CCNL 21/5/18	1.073,00
		Riallineamento differenziali 2019 CCNL 21/5/18	1.220,31
Totale			78.045,85

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Articolo	CCNL	Descrizione	Importo
Art. 67, c. 3 lett i)	CCNL 2016/2018	Importi per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento.	4.200,00
Totale			4.200,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non Sono state effettuate decurtazioni del fondo.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	78.045,85
Risorse variabili	4.200,00
Residui anni precedenti	0,00
Totale	82.245,85

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto le seguenti somme relative a:

Descrizione	Importo
*Indennità di comparto	7.000,00
*Progressioni orizzontali storiche	30.000,00
*Lavoro Straordinario	3.500,00
*Indennità di turno	6.000,00
*Decurtazione del trattamento accessorio ex art. 71 Legge 6/8/2008 n° 133	350,00
Totale	46.850,00

*STIME EFFETTUATE A NOVEMBRE 2019

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le seguenti somme relative a:

Descrizione	Importo
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	700,00
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies	600,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater	600,00
Indennità per specifiche responsabilità	500,00
premi correlati alla performance organizzativa per importi stanziati ex Art. 67, c. 3 lett i) CCNL 2016/2018 (progetti)	4.200,00
premi correlati alla performance organizzativa	20.000,00
premi correlati alla performance individuale	8.795,85
Totale	35.395,85

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	46.850,00
Somme regolate dal contratto	35.395,85
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	82.245,85

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € **78.045,85**; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € **37.000,00 (PREVISIONALE NOVEMBRE 2019)**., Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza
Risorse stabili	75.161,54	78.045,85	2.884,31
Risorse variabili	6.492,80	4.200,00	-2.292,80
Residui anni precedenti	0,00	0,00	0,00
Totale	81.654,34	82.245,85	591,51

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate, come determinato dall'Amministrazione con determinazione n° n° 76/417 del 04.12.2019, sono state debitamente previste e stanziare nel bilancio di previsione approvato con deliberazione di C.C. n° 13 del 01.04.2019.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n° 76/417 del 04.12.2019 è imputato sui seguenti capitoli di bilancio:

Cap. 130 Cap. 520 Cap. 100 Cap. 500 Cap. 900 Cap. 800
Cap. 521 Cap. 200 Cap. 600 Cap. 300 Cap. 400

Buttapietra lì, 20 dicembre 2019



**Il Responsabile dell'Area
Economico-Finanziaria**

Dott.ssa Elena Gazzani



COMUNE DI BUTTAPIETRA

PROVINCIA DI VERONA

COPIA

DETERMINAZIONE N.R.G. 417 del 03-12-2019

Ufficio: PERSONALE

Numero di Settore: 76

Oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019.

Visto il decreto. n. 2 del 21.05.2019 di conferimento alla sottoscritta dell'incarico di responsabile del servizio;

Richiamate:

- > la delibera di Consiglio Comunale n. 12 in data 01.04.2019, immediatamente esecutiva, con cui è stato approvato il Documento unico di programmazione per il periodo 2019 -2021;
- > la delibera di Consiglio Comunale n. 13 in data 01.04.2019, immediatamente esecutiva, con cui è stato approvato il bilancio di previsione per il periodo 2019 -2021;
- > la delibera di Giunta Comunale n. 37/2019 in data 09.04.2019, immediatamente esecutiva, con cui è stato approvato il Piano esecutivo di gestione per il periodo 2019 -2021 in relazione alla parte di attribuzione delle risorse finanziarie;

Premesso che:

- ⇒ il D.lgs. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- ⇒ la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale;
- ⇒ le risorse destinate al Fondo per le risorse decentrate sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;

Considerato che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, per quanto alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Visti:

- ⇒ l'art. 40 comma 3-*quinquies* del D.lgs. 165/2001, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *"nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del decreto di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15*"
- ⇒ la legge 27 dicembre 2006 n. 296 ed in particolare l'art. 1, comma 557, che disciplina il concorso delle Autonomie Locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico

delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, nel rispetto di quanto ulteriormente indicato all'art. 1 comma 557-*quater* in merito a quale limite fare riferimento;

Vista la deliberazione della sezione regionale di controllo per il Molise della Corte dei conti n. 15/2018, che ribadisce quanto segue: "La giurisprudenza contabile ha evidenziato che, in relazione alle risorse decentrate, il principio contabile stabilisce che la corretta gestione del fondo comprende tre fasi obbligatorie e sequenziali e che solamente nel caso in cui nell'esercizio di riferimento siano adempiute correttamente tutte e tre le fasi, le risorse riferite al "Fondo" potranno essere impegnate e liquidate (cfr. Sezione Controllo per il Molise, deliberazione n. 218/2015/PAR e Sezione controllo Veneto delibera n. 263/2016).

La prima fase consiste nell'individuazione in bilancio delle risorse. A tale proposito si evidenzia che a finanziare il "Fondo" contribuiscono le risorse stabili così definite in quanto sono risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (le principali fonti di alimentazione delle risorse stabili sono gli incrementi fissati dai CCNL) e le risorse variabili che, a differenza delle prime, hanno valenza annuale (tali risorse sono finanziate di anno in anno dall'ente sulla base di una valutazione delle proprie capacità di bilancio).

La seconda fase consiste nell'adozione dell'atto di costituzione del fondo che ha la funzione di costituire il vincolo contabile alle risorse e svolge una funzione ricognitiva in quanto è diretta a quantificare l'ammontare delle risorse. Tale atto, come già sopra chiarito deve essere formale e di competenza del dirigente e, inoltre, deve essere sottoposto a certificazione da parte dell'organo di revisione.

La terza ed ultima fase consiste nella sottoscrizione del contratto decentrato annuale che, secondo i nuovi principi della competenza finanziaria potenziata, costituisce titolo idoneo al perfezionamento dell'obbligazione."

Visto l'art. 23, commi da 1 a 3, del D.Lgs. n. 75/2017 il quale dispone 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.."

Rilevato che il comma 7 del citato art. 67 CCNL 2016/2018 conferma che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 sopra richiamato;

Considerato che l'importo complessivo del fondo anno 2016, così come complessivamente determinato, risulta pari a **Euro 82.237,81**, e che tale importo costituisce il limite per la costituzione del Fondo Unico delle risorse decentrate del personale dipendente anche per l'anno 2019;

Vista la delibera della Corte Conti Sezioni delle Autonomie Riunite n. 9/2018 del 9.10.2018 che testualmente recita: "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, **non sono assoggettati** ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017".

Vista la deliberazione G.C. n. 58/2019 del 14.05.2019, immediatamente esecutiva, con la quale si è approvato il progetto, per l'anno 2019, per il controllo del territorio finalizzato al miglioramento della sicurezza stradale, particolarmente diretto a prevenire e reprimere i comportamenti abusivi della guida sotto l'effetto di alcool, attribuendone il valore economico dello stesso in **Euro 4.200,00**, dando atto che il progetto di cui trattasi verrà inserito tra i componenti del fondo risorse decentrate nella parte variabile;

Rilevato che occorre procedere alla determinazione iniziale del Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 nel rispetto delle norme sopracitate;

Dato atto che la quantificazione delle risorse per l'anno 2019, è effettuata tenendo conto di quanto stabilito dal nuovo CCNL 2016/2018 ed in particolare:

1. sono state riportate le **risorse stabili** di cui indicate dall' art. 67, comma 1 e 2, CCNL 2016/2018, come di seguito indicato:

a)	risorse stabili di cui indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017	73.599,74
b)	Incremento euro 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a decorrere dal 2019	1.664,00

c)	importi ex art. Art. 67, c. 2 lett B) CCNL 2016/2018 (DIFFERENZIALI)	2.782,11
	Totale	78.045,85

2. sono state inserite le **risorse variabili**, così come previsto rispettivamente dall' art. 67, comma 3, CCNL 2016/2018, come di seguito indicato:

a)	Art. 67, c. 5 lett. b) CCNL 2016/2018 - Obiettivi dell'ente anno 2019	4.200,00
	Totale	4.200,00

Verificato che la costituzione del *Fondo risorse decentrate per l'anno 2019, di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, così come sopra indicata, rispetta i limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, come evidenziato nel seguente prospetto:*

FONDO ANNO 2019		
(ART. 67 CCNL 21.05.2018)		
CALCOLO LIMITE RISPETTO ALLE RISORSE 2016		
Art. 23 c. 2, D.Lgs 75/2017 "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"		
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016		82.237,81
RIALLINEAMENTO DIFFERENZIALI 2016		118,30
RIALLINEAMENTO DIFFERENZIALI 2017		370,50
RIALLINEAMENTO DIFFERENZIALI 2018		1.073,00
RIALLINEAMENTO DIFFERENZIALI 2019		1.220,31
Incremento Euro 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015		1.664,00
RISORSE PARTE STABILE NON SOGGETTE AL LIMITE	Art. 23 c. 2, D.Lgs 75/2017	4.446,11
RISORSE PARTE STABILE SOGGETTE AL LIMITE	Art. 23 c. 2, D.Lgs 75/2017	73.599,74
Funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016		0,00
Compensi Istat		0,00
RISORSE PARTE VARIABILE NON SOGGETTE AL LIMITE	Art. 23 c. 2, D.Lgs 75/2017	-
RISORSE PARTE VARIABILE SOGGETTE AL LIMITE	Art. 23 c. 2, D.Lgs 75/2017	4.200,00
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	Art. 23 c. 2, D.Lgs 75/2017	77.799,740
DIFFERENZA TRA IMPORTO RISORSE ANNO 2016 E ANNO 2019	2019	4.438,070
LIMITE Art. 23 c. 2, D.Lgs 75/2017 RISPETTATO		

Ritenuto, conclusivamente, dover procedere alla determinazione delle risorse decentrate relativamente all'anno 2019, nell'ammontare complessivo pari ad € **82.245,85** come da prospetto "*Fondo risorse decentrate anno 2019*", allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Dato atto che la presente determinazione sarà trasmessa alle OO.SS. ed alle RSU, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e degli artt. 4 e 7 del CCNL 21.05.2018.

Atteso che con il presente provvedimento vengono rispettate le disposizioni in materia di contenimento della spesa complessiva del personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria Anno 2007) per l'anno 2019;

Considerato che al finanziamento del fondo **2019** si provvede secondo quanto previsto al punto 5.2 del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (allegato 4/2 al d.lgs. 118/2011) con imputazione:

- > a competenza **2019** della quota relativa alle indennità accessorie continuative;
- > a competenza **2020**, attraverso l'attivazione del fondo pluriennale vincolato, per la restante quota del fondo che diventerà esigibile dopo il **31/12/2019**;

Preso atto che per l'utilizzo del suddetto fondo (art. 68 CCNL 21.05.2018) si procederà alla contrattazione con le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 la quale prevede che in ciascun Ente le parti provvedano alla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 nel rispetto della disciplina dell'art. 8 CCNL 21.05.2018;

Dato atto che nella successiva fase di perfezionamento della quantificazione del Fondo 2019 e, comunque, in via preventiva rispetto alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo si provvederà agli adempimenti previsti dall'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 ad oggetto "*Controlli in materia di contrattazione integrativa*";

Dato atto che, ai fini dell'adempimento di cui l'art. 11, comm1 e 3, del D.Lgs. 150/2009, si provvederà alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente all'indirizzo www.comune.buttapietra.vr.it, dei seguenti atti:

- > schema di costituzione del fondo approvato con la presente determinazione;
- > accordo definitivamente sottoscritto e perfezionato dall'organo di controllo;
- > scheda informativa 2 e tabella 15 previste per la rilevazione del Conto Annuale;

Vista la legge 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Visto l'Ordinamento Professionale del personale del comparto Regioni – Autonomie Locali del 31.03.1999 nonché il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 01.04.1999;

Visto l'attuale Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, nuova pianta organica e dotazione organica, regolamento per i concorsi e le selezioni;

DETERMINA

1. **DI DARE ATTO** che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. **DI DARE ATTO** che gli importi del fondo anno **2019** sono stati determinati nel rispetto delle norme vigenti e secondo le interpretazioni ed orientamenti giurisprudenziali in premessa richiamati, così come evidenziato nel seguente prospetto:

DESCRIZIONE	IMPORTI ANNO 2019
RISORSE STABILI soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017	73.599,74
RISORSE VARIABILI soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017	4.200,00
RISORSE STABILI NON soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017	4.446,11
TOTALE FONDO ANNO 2019	82.245,85

3. **DI COSTITUIRE**, ai sensi dell'art. 67 CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali del 21.05.2018, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, così come indicato nel seguente prospetto:

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2019				
ART. 67 CCNL 21.05.2018				
	Articolo	CCNL	Descrizione	Importo
R S I S A B I L I S T I B I L I	Art. 67, comma 1 CCNL 2016/2018	21/5/18	Fondo produttività 2017	73.599,74
	Art. 67, c. 2 lett B) CCNL 2016/2018	21/5/18	Incremento euro 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a decorrere dal 2019	1.664,00
	Art. 67, c. 2 lett B) CCNL 2016/2018	21/5/18	RIALLINEAMENTO DIFFERENZIALI 2016 CCNL 21/5/18	118,30
			RIALLINEAMENTO DIFFERENZIALI 2017 CCNL 21/5/18	370,50
			RIALLINEAMENTO DIFFERENZIALI 2018 CCNL 21/5/18	1.073,00
RIALLINEAMENTO DIFFERENZIALI 2019 CCNL 21/5/18			1.220,31	
Totale risorse stabili ANNO 2019				78.045,85
V A R I A B I L I	Art. 67, c. 3 lett i) CCNL 2016/2018		importi per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (ex art. 15, c. 5 CCNL 1999)	4.200,00
Totale risorse variabili ANNO 2019				4.200,000
Totale FONDO 2019				82.245,850

4. **DI PRECISARE** che il suddetto importo resta comunque da definire per le risorse disciplinate dall'art. 67, comma 3, lettera c) e art. 67, comma 4, del CCNL 2016/2018 relative, rispettivamente, a disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge all'eventuale integrazione, sulla base della contrattazione, della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
5. **DI DARE ATTO**, inoltre, che la determinazione del fondo operata con il presente provvedimento sarà suscettibile di rideterminazione ed aggiornamento nel caso dovessero intervenire elementi modificativi, anche normativi, che possano incidere sulla determinazione del fondo stesso, sia in termini di quantificazione, che di suddivisione all'interno del fondo medesimo;
6. **DI DARE ATTO** che la relativa spesa trova copertura all'interno delle competenti voci del Bilancio di Previsione 2019-2021 da aggiornarsi annualmente ai sensi degli artt. 171 e 183 del D.Lgs. 267/2000;
7. **DI DARE ATTO** che, ai fini dell'adempimento di cui l'art. 11, comm1 e 3, del D.Lgs. 150/2009, si provvederà alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente all'indirizzo www.comune.buttapietra.vr.it, dei seguenti atti:
 - ⇒ schema di costituzione del fondo approvato con la presente determinazione;
 - ⇒ accordo definitivamente sottoscritto e perfezionato dall'organo di controllo;
 - ⇒ scheda informativa 2 e tabella 15 previste per la rilevazione del Conto Annuale;
8. **DI COMUNICARE** alla Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze le modifiche intervenute, per effetto del ricalcolo, nell'ammontare delle risorse decentrate anno 2016 e 2017, al fine della necessaria variazione dei dati del Conto annuale;

9. **DI TRASMETTERE** copia del presente atto al presidente della delegazione trattante, alle RR.SS.UU. aziendali e alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti, nonché al revisore unico dei conti.

Composizione del documento:

- **Atto dispositivo principale**
- **Visto di copertura finanziaria**
- **Eventuali allegati indicati nel testo**

II RESPONSABILE DI AREA
F.to GAZZANI ELENA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

**Certificato di Esecutività e
Copertura Finanziaria**

DETERMINAZIONE N. 417 del 03-12-2019

Ufficio: PERSONALE
Numero di Settore: 76

Oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019.

CIG

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

Con Parere: Favorevole* in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria (art. 153, comma 5 e art. 147bis, T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/2000) si attesta che il presente documento è divenuto esecutivo in data 03-12-2019.

*per la motivazione indicata con nota:

Il Responsabile
F.to GAZZANI ELENA

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/9/2005, n. 82 e s.m.l. (CAD) e norme collegate.)

