

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

Provincia di Pavia

COPIA CONFORME

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 83 DEL 19.12.2018

**Oggetto: “CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2018/2020
ED ECONOMICA ANNO 2018 - COSTITUZIONE FONDO INCENTIVANTE
DIPENDENTI ANNO 2018 - AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE”**

L' anno duemiladiciotto, addì diciannove del mese di dicembre alle ore 18:00 nella sede Municipale
si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano

PRESENTI	SI	NO
VERCESI CESARINO - SINDACO	X	
BRANDOLINI PAOLA - ASSESSORE	X	
DACREMA MONICA - ASSESSORE	X	
TOTALE	3	0

Partecipa il Segretario comunale, Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE.

Il sig. VERCESI Cesarino – Sindaco – assunta la presidenza e constata la legalità dell'adunanza,
dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica segnata all'ordine del giorno.

Oggetto: Contratto decentrato integrativo parte giuridica 2018-2020 ed economica anno 2018 – Costituzione fondo incentivante dipendenti anno 2018 - Autorizzazione sottoscrizione

LA GIUNTA COMUNALE

- RICHIAMATO** l'art. 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in tema di contrattazione collettiva nazionale decentrata;
- VISTO** l'art.8 "Contrattazione Collettiva Decentrata: tempi e procedure" comma 6 del CCNL del 21.5.2018;
- RICHIAMATO** il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto Funzioni locali triennio normativo ed economico 2016-2018 che all'art.2 c.8 prevede che "per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL. ;
- RICHIAMATO** l'art. 3, commi 3 e 5, CCNL 21.05.2018, che prevedono che le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo;
- PRESO ATTO** che le parti in apposito incontro hanno sottoscritto una pre-intesa relativa al decentrato PARTE GIURIDICA 2018-2010 ED ECONOMICA 2018, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione che contiene la costituzione di fondo incentivante dipendenti anno 2018;
- VISTO** il risultato delle trattative con le delegazioni sindacali, contemplato nel quadro complessivo della contrattazione integrativa e riassunto nel contratto decentrato PARTE GIURIDICA 2018-2020 ED ECONOMICA 2018 che contiene la costituzione del fondo incentivante dipendenti anno 2018;
- RILEVATO** che tale accordo non è in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comporta oneri non previsti rispetto a quanto indicati dagli stessi;
- DATO ATTO** che è stato effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri da parte del revisore dei conti, ai sensi dell'art. 8 c.6 del CCNL del 21.05.18, nonché la certificazione della costituzione del fondo;
- VISTO** il D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- VISTO** lo Statuto Comunale;
- VISTO** il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;
- ACQUISITI** i pareri previsti dall'art. 49 del citato D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

- di dare mandato al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma dell'accordo relativamente al CCDI PARTE GIURIDICA 2018-2020 ED ECONOMICA 2018 con la definizione delle risorse decentrate per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale che contiene la costituzione di fondo incentivante dei dipendenti anno 2018;
- di impegnare la complessiva spesa sul bilancio;
- di comunicare copia della presente deliberazione ai responsabili dei Servizi interessati per gli adempimenti esecutivi di rispettiva competenza.

Successivamente, data l'urgenza di dare immediata esecuzione al presente provvedimento, con separata votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ex art. 134 – 4° comma del D. Lgs. 267/2000.

**Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di SAN DAMIANO AL COLLE
per gli anni 2018 – 2019 – 2020**

Il giorno 21.11.2018 alle ore 17.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Umberto Fazia Mercadante

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

OO.SS. territoriale CGIL FP - ASSENTE

OO.SS. territoriale CISL FPL - ASSENTE

OO.SS. territoriale UIL FP - ASSENTE

OO.SS. territoriale DICCAP - ASSENTE

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig. Massimo Sassoni.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa al C.C.D.I. del personale dipendente del Comune.

Art. 1
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune/Unione e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un **rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 3 mesi**. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. 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.

Art. 2
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019 sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Prima del 20.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.
2. Le parti prendono atto altresì che fino all'entrata in vigore la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in*

relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati gli incarichi attualmente in essere (nel caso di scadenza medio tempore). È altresì possibile, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, in via del tutto eccezionale, anche durante il suddetto periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.

Art. 4

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in un importo pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato al presente accordo.
2. Del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui precedente comma, una somma pari ad una percentuale che verrà definita successivamente è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;
3. Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), del lo stesso CCNL rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono quanto previsto dai precedenti **contratti salvo diversa prescrizione del presente contratto con particolare riferimento ai seguenti istituti: indennità condizioni lavoro e indennità per servizio esterno e di funzione per la Polizia Locale,**

Art. 6

Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La **ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate** del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:
 - a) alla garanzia dell'**efficienza** e della **produttività** dei **servizi** di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;

b) alla valorizzazione delle **competenze professionali** del personale incentivando in modo particolare **l'impegno e la qualità della prestazione** lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OO.SS. e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.

3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)** al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente nell'anno 2018.

4. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti, nei termini di cui **all'allegato A)** al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

Art. 7

Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale

1. Per la **valorizzazione della performance individuale**, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente **sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance** approvato da questa amministrazione:

a) Le risorse variabili dovranno essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% delle risorse meglio definite dal presente CCDI per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei **risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi**, ed utilizzate per il **finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi**, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (**progetti/obiettivi di performance**);

2. **I piani e/o progetti di performance** di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento o al mantenimento del grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art.7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.05.2008.

2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, saranno pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti **di disagio**:

Attività svolta	Importo giornaliero	N° addetti
<i>Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;</i>	disagio 6 gg all'anno = €2,00 al di	1

che sono proprie degli operai esterni.

4. Per quanto riguarda il **rischio e il maneggio valori**, le parti danno atto che nel 2019 non verranno attivati questi istituti.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti entro i seguenti valori

minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

a) personale esposto a rischio € 0,00

b) personale esposto a disagio: 6 gg all'anno = € 2,00 al dì

c) personale maneggio valori: € 0,00

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato, avviene **annualmente/mensilmente**, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

7. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente/annualmente a seguito di nota del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dai precedenti commi.

8. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese/anno.

9. Le giornate di lavoro effettivo sono calcolate nell'arco dell'anno pari a:

- **n° 252 giornate lavorative annue su 5 giorni settimanali**

- **n° 301 giornate lavorative annue su 6 giorni settimanali**

10. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 **a valere dal dall'anno 2019 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori definite dal precedente CCDI che prevede una spesa per l'anno 2018 una spesa pari a quanto riportato nel prospetto allegato di ripartizione del fondo anno 2018.**

12. Sino al 31.12.2018 continuano ad essere corrisposte le indennità per il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori sulla base del CCDI precedente.

Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno e reperibilità,

1. Al finanziamento dell'**indennità di turno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale che nell'anno 2018 è pari a € 0 in quanto questo istituto nell'anno 2018 non è stato attivato;
Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018
2. L'indennità di turno verrà corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
3. Al finanziamento dell'**indennità di reperibilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale che nell'anno 2018 è pari a € 0 in quanto questo istituto nell'anno 2018 non è stato attivato;
4. Per l'indennità di reperibilità si applica la disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018,

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per **specifiche responsabilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;

2. **L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'AREA/SERVIZIO.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Servizi demografici – Cat. B3 - Responsabilità di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale nonché dei procedimenti interni per le procedure relative ai Servizi demografici - Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto	€ 1.200,00 Rapportato al tempo parziale

4. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro)** del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
5. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
6. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 (ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali).
7. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono Ufficiale di stato civile e anagrafe, e Ufficiale elettorale.
8. **Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato;**
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e **trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 a valere dal dall'anno 2019 sostituendo integralmente la disciplina delle specifiche responsabilità definite dal precedente CCDI che prevede per l'anno 2018 una spesa pari a quanto riportato nel prospetto allegato di ripartizione del fondo anno 2018.**
10. **Le parti danno atto che detta indennità è assorbita dalle indennità di responsabilità più elevate.**

<p>Art. 11 Indennità per il personale della Polizia Locale.</p>

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. Al finanziamento **dell'indennità di servizio esterno** del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale. Nell'anno 2018 non vi è personale di P.L. destinatario di detta indennità in quanto il personale di P.L. non esce in maniera continuativa;
3. La presente indennità viene disciplinata nel caso di assunzioni di agenti di P.L.
4. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno se mensilmente siano svolte almeno più della metà delle giornate lavorative effettive mensili (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) con prestazioni parziali o totali in servizio esterno.
6. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
7. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente articolo.
8. Si dà atto che al personale di P.L. attualmente non spetta detta indennità in quanto non svolge lavoro esterno in maniera continuativa
9. Gli enti possono erogare al personale di P.L. inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una **indennità di funzione** per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
10. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale, inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio), una somma che varia fino ad un massimo di € 3.000,00 annue lorde.
11. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che svolga particolari funzioni assegnate **ai sensi del vigente regolamento regionale**;
12. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.
13. L'indennità di cui al comma 7 è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21.5.2018.
14. Al finanziamento **dell'indennità di funzione** del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL, una somma **pari a € 1.200,00 annue** rivedibile sulla base delle responsabilità affidate.
15. Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 **a valere dal dall'anno 2019**.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

- c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020 tenuto conto che le risorse o il numero di personale destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto può essere ripartito tra le diverse categorie giuridiche e/o posizioni economiche in base alla scelta della delegazione trattante.
 4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.
 5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di **servizio di ventiquattro mesi** nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio **dei ventiquattro mesi** di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio **sono richiesti ventiquattro mesi** di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da **1° gennaio del secondo anno successivo** a quello dell'avvenuta progressione verticale.
 6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
 7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione **percentuale minima pari al 60%** del massimo ottenibile nel citato triennio.
 8. Per ogni anno non si può prevedere la progressione orizzontale di più del 50 dei dipendenti.
 9. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
 10. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno.
 11. **Si prevede una progressione orizzontale a decorrere dal 1.1.2019.**

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
 - b) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
 - c) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
 - d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
 - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia all'apposito accordo.
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 14

Utilizzo risorse variabili

Impiego risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67 c.4 CCNL 21.5.2018

1. Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare:
 - a) premi correlati alla performance individuale;
 - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
2. Le risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo
3. Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017 ** è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 c.4 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 21.5.2018 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.
4. L'incremento di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di verifica annuale.

****L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**

Art. 15

Premi correlati alla performance*

**Impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi o loro mantenimento
art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018**

**Ai sensi dell'art.54 del d.lgs.n.150/2009 "Gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del 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 delle 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 (...)"*

1. Il finanziamento delle risorse destinate alla spesa variabile del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato agli accordi annuali;
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente.
3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del AREA/SERVIZIO, dei comportamenti organizzativi come da schede di valutazione allegate al presente accordo.
4. Ai sensi dell'art.67, c.5 del CCNL 21.5.2018 per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o finalizzate all'accrescimento dei servizi esistenti o al mantenimento degli stessi ai quali sia stato correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:
 - alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
 - a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi con miglioramento o l'implementazione di nuove attività.
 - a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
 - a obiettivi di mantenimento di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni normative previste, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impiego del personale dell'ente.

Art. 16

Premi correlati alla performance

Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Questo accordo destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del CCNL di 21.05.2018 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse*;

2. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti;
3. Di anno in anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno ipotizzare la predisposizione di **progetti di mantenimento, miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, **nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.**⁶
4. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento** costituenti **momenti di incremento della performance.**
5. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da *assicurare: a) la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse; b) il coinvolgimento di tutto il personale nei miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).*
6. Le parti nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante *dalla scheda di valutazione individuale di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione* con atto di Giunta comunale, prevedono che la **gestione del salario variabile di performance** avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance individuale:
- a) *il 50% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance di area individualizzati;*
- b) *il restante 50% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.*
7. Per l'anno 2018 le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzato agli obiettivi meglio definiti nel Pano delle Performance/PDO ed è suddiviso sulla base delle schede di valutazione individuali.
8. Eventuali somme che residueranno dal fondo saranno portate a residuo sul fondo dell'anno successivo.

*2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;
- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
- h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

Art. 17

Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018*, le parti concordano che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente);

*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

2. Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

3. Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione di fondo allegato al presente accordo.

4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

5. Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
- c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile dell'AREA/SERVIZIO in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PdP/PDO.

7. Nella distribuzione delle risorse si terrà conto del personale in servizio a tempo parziale, nonché del periodo lavorativo degli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno.

Art. 18 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.
3. Per quanto non previsto dal presente CCDI restano valide le disposizioni degli accordi precedenti per quanto compatibili.
4. Per quanto riguarda le relazioni sindacali si rimanda a quanto disciplinato dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

TABELLA RIEPILOGATIVA PREVISIONE SUDDIVISIONE FONDO 2018

Nominativo	Cat.	Resp	Rischio	Maneggio vaori	PROGETTI art.15 c.5	PRODOTTI VITA' da suddividere	TOTALE SPESA VARIABILE	Economie x 2019	Posizione economica	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale	PO
Scarani Luisa IN CONVENZIONE finanziario 12h dal 1.1. al 1.4.18.	C3.	€ 208,33				€ -	€ 208,33		€ 67,06	€ 41,46	€ 108,53	€ 316,86	
Torreggiani Maria Cristina dal 15.2.2018 IN CONVENZIONE art.557 12 h CORVINO - PO Finanza - Assunzione TP dal 1.1.19	C2	€ 0,00				€ -	€ -		€ 170,05	€ 165,84	€ 335,89	€ 335,89	
Valle Amedeo 12 h IN CONVENZIONE dal 1.1.18 - Demografici	B3/4	€ 400,00				€ -	€ 400,00		€ 99,77	€ 142,32	€ 242,09	€ 642,09	
Riccardi -Aspettativa Non retribuita da 1.11.15	C1						€ -		€ -	€ -	€ -	€ -	
Sassoni - agente P.L.	C5			€ 190,00		#####	€ 5.000,00		€ 2.741,67	€ 497,57	#####	€ 8.239,24	
Neo cantoniere dal 1.12.2018	B1					€ -	€ -		€ -	€ 35,58			
Passerini Marcello 7 h Resp. UTC art.110 c.2	D3								€ -	€ 109,55	€ 109,55	€ 109,55	
Ramundo - cantoniere pensione 1 marzo '18	B1/7		€ 60,00			€ -	€ 60,00		€ 481,81	€ 71,16	€ 552,97	€ 612,97	
TOTALI	—	€ 608,33	€ 60,00	€ 190,00	€ -	€ 4.810,00	€ 5.668,33	€ 4.098,65	€ 3.560,36	€ 1.063,48	#####	€ 14.355,25	€ -

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2018

PARTE FISSA:

Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	18.217,89
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€ 488,72
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€ 394,13
Ccnl 22.01.04 art.32, c.7 = 0,20% monte salari 2001	€ -
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	€ 735,33
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	€ -
Art.15 c.5 parte fissa	€ -
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c)	€ -
Incremento CCNL 31.07.09- Riqualficazione posizioni economiche	€ -
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione	€ 359,99
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2	€ -
TOT. PARTE FISSA 2018	€ 20.196,06
PARTE VARIABILE:	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO	€ 168,58
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e)	€ -
(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 - Integrazione per progetti	€ -
INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18)	€ -
TOT. PARTE VARIABILE 2018	€ 168,58
TOT PARTE FISSA E VARIABILE SENZA RIDUZIONI	€ 20.364,64
RIDUZIONI SU FONDO 2018:	

DAL 2018
IMPORTO UNICO
CONSOLIDATO
ANNO 2017 (ART.
67 C.1 CCNL 16-
18)

Art.9 c2 bis della L.122/2010 così come integrato dalla L.147/2013 - Ultimo periodo Decurtazione fondo anno 2014	€ 4.959,02
RIDUZIONI Art. 1 c.236 L.208/2015 - divieto di superamento fondo 2015/2016 (fatto salvo istituti	
Art. 1 c.236 L.208/2015 -riduzione per cessazioni dipendenti anno 2015/2016	€ 400,79
Decurtazione fondo x straordinari	€ 614,00
PARTE FISSA + PARTE VARIABILE SU CUI CALCOLARE RIDUZIONE FONDO	€ 14.390,83
PARTE FISSA + PARTE VARIABILE + PO 2016 SU CUI CALCOLARE RIDUZIONE FONDO escluso Fuori limite	€ 20.207,98
PARTE FISSA + PARTE VARIABILE SENZA PO 2018 SU CUI CALCOLARE RIDUZIONE FONDO escluso Fuori limite	€ 13.862,26
RIDUZIONE FONDO PER AUMENTO PO (art.15.c7 CCNL 21.06.2018)	€ -
DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016 COMPRENSIVO	€ -
QUANTIFICAZIONE FONDO 2016 DA NON SUPERARE + PO 2018	€ 22.362,26
QUANTIFICAZIONE FONDO 2016 DA NON SUPERARE SENZA PO 2018	€ 13.862,26
TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2018 con eventuale decurtazione	€ 14.390,83

20.207,98

-2.154,28

	POSIZIONE	RISULTATO	TOTALE	ANNO
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2016 - AREA FINANZA e AMMINISTRATIVA	€ 6.800,00	€ 1.700,00	8.500,00	ANNO 2016
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2016 - AREA FINANZA e AMMINISTRATIVA INDIVIDUATA MA NON ASSEGNATA	€ 6.800,00	€ 1.700,00	8.500,00	ANNO 2017
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2018 AREA FINANZA e AMMINISTRATIVA	€ 2.566,67	€ 641,67	6.345,72	ANNO 2018
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2018 AREA P.L.	€ -	€ -		
FONDO P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2018 AREA UTC	€ 2.509,91	€ 627,48		
In caso di aumento PO il fondo non può superare il 2016 occorre, nel caso, ridurre il fondo di pari somma		Diff.2016-2018	€ 2.154,28	

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2018	
SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 3.560,36
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 1.063,48
SPESA VARIABILE	
Rischio	€ 60,00
Maneggio valori	€ 190,00
Ind. responsabilità	€ 608,33
PROGETTI OBIETTIVO - Art.15 c.5 CCNL	€ -
Produttività	€ 4.810,00
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2018	€ 10.292,18
ECONOMIE x 2019	€ 4.098,65
TOT con ECONOMIE	€ 14.390,83

#####

#####

€ 4.683,84

-€ 9.706,98

Monte salari 2001 #####
Monte salari 2003 #####
Monte salari 2005 #####

COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE 2018- 2020

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte giuridica del triennio 2018 – 2020 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 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		Preintesa 21.11.2018
Periodo temporale di vigenza		2018-2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente Segretario Comunale del Comune di San Damiano Al Colle Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: CONVOCATI MA NON PRESENTI Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte Sindacale: : CONVOCATI MA NON PRESENTI
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di San Damiano Al Colle
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Accordo giuridico 2018-2020 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del revisore dei conti? SI
		Nel caso l'Organo di controllo abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	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'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance Il Piano della performance del Comune di San Damiano Al Colle coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
	La Relazione della Performance è stata validata dal OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Dall'anno 2017 è stata adottata dalla Giunta Comunale e successivamente validata dal NdV	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto - Altre informazioni utili

L'ipotesi di contratto integrativo definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori per il triennio 2018-2020 e la quantificazione e la ripartizione del fondo 2018 dando atto che i nuovi istituti, di seguito elencati, decorreranno dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019, qualora attivati:

- Indennità condizioni di lavoro
- indennità di servizio esterno del personale appartenente alla polizia locale
- indennità di funzione del personale appartenente alla polizia locale

Per quanto riguarda indennità condizioni lavoro nell'anno 2018 trova la disciplina delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori definite dal precedente CCDI.

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio per almeno 3 mesi.

L'articolo 2 dà atto che l'interpretazione autentica delle clausole controverse è demandato ad un eventuale accordo che sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

L'articolo 3 prevede che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019. Prima del 20.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di eventuale successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

L'articolo 4 prevede che, del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, una somma pari ad una percentuale che verrà definita successivamente è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Tali risorse, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.

L'articolo 5 prevede che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per **il salario accessorio**, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, **sommate** all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della **retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative** con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), del lo stesso CCNL **rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 (salario accessorio 2016)**, così come verificato nell'allegato A del contratto collettivo decentrato di seguito riportato

L'articolo 6 prevede che la quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione.

La quantificazione e la destinazione delle risorse decentrate del fondo anno 2018 è riportato nell'allegato A) dell'accordo.

L'articolo 7 prevede che **le risorse variabili** dovranno essere destinate **ed utilizzate per almeno il 30%** delle risorse quivi meglio definite per l'applicazione delle indennità contrattuali o incentivare il conseguimento dei risultati all'interno delle aree e/o servizi ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi del Piano delle Performance/Piano Dettagliato degli Obiettivi, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance (progetti/obiettivi di performance);

L'articolo 8 disciplina l'indennità condizioni di lavoro.

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art.7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.05.2018.

L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come disciplinato dall'accordo.

Detta indennità trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018, a valere dal dall'anno 2019, sostituendo integralmente, con un valore unitario dato dalla somma delle indennità di rischio, disagio e di maneggio valori, le indennità definite dal precedente CCDI. Sino al 31.12.208 continuano ad essere corrisposte le indennità per il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori sulla base del CCDI precedente che aveva valorizzato solo l'indennità di disagio.

L'articolo 9 disciplina le risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità.

La disciplina di dette indennità non prevede sostanziali modifiche rispetto ai CCNL precedenti
Nel'anno 2018 si dà atto che non vi è personale destinatario di detto istituto

L'articolo 10 disciplina le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D.

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata agli ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Le parti danno atto che detta indennità è assorbita dalle indennità di responsabilità più elevate.

L'articolo 11 disciplina l'indennità per il personale della Polizia Locale suddivisa in :

A) indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 : compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

L'indennità di cui sopra, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno se mensilmente siano svolte almeno più della metà delle giornate lavorative effettive mensili (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) con prestazioni parziali o totali in servizio esterno.

Al personale di P.L. attualmente non spetta detta indennità in quanto non svolge lavoro esterno in maniera continuativa

B) indennità di funzione del personale appartenente alla polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018: destinata al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio di P.L., una somma che varia fino ad un massimo di € 3.000,00 annue lorde.

Al finanziamento **dell'indennità di funzione** del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL, una somma **pari a €1.200,00 annue** rivedibile sulla base delle responsabilità affidate.

Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 a valere dal dall'anno 2019 .

L'articolo 12 disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO).

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
- d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

Si prevede una progressione orizzontale a decorrere dal 1.1.2019.

L'articolo 13 disciplina le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del persona

Dette risorse sono le seguenti:

- a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
- b) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
- c) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
- d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.
- e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo annuale allegato al presente accordo.

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia all'apposito accordo.

L'articolo 14 disciplina l'utilizzo delle risorse variabili aggiuntive ai sensi dell'art. 67 c.4 CCNL 21.5.2018.

Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare :

- a) premi correlati alla performance individuale;
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

L'articolo 15 disciplina l'impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi o loro mantenimento ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 per premi correlati alla performance.

Dette risorse sono finalizzate a finanziare i progetti riportati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi /Piano delle Performance adottato da questo ente che verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica di Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi e della valutazione da parte del responsabile del AREA/SERVIZIO dei comportamenti organizzativi sulla base delle schede di valutazione.

L'articolo 16 disciplina i criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

L'accordo destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del CCNL del 21.05.2018 la parte prevalente delle **risorse di parte variabile** di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance **individuale almeno il 30% di tali risorse**.

La destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente trova legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO.

Le parti, nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, prevedono che la gestione del salario variabile di performance avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance individuale:

- a) il 50% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance di area individualizzati;
- b) il restante 50% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito.

Per l'anno 2018 le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato all'accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzato agli obiettivi meglio definiti nel Piano delle Performance/PDO ed è suddiviso sulla base delle schede di valutazione individuali.

Inoltre, le parti concordano di modificare la scheda di valutazione dei dipendenti non incaricati di Posizione Organizzativa riducendo il peso del criterio: "Autonomia organizzativa e decisionale" da 10 a 1.

L'articolo 17 disciplina i premi correlati alla performance individuale con la differenziazione del premio individuale.

Ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018, **la misura della maggiorazione del premio individuale** per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è **pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.**

Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti che partecipano alla performance stessa nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Ad una percentuale del 1% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione di fondo allegato al presente accordo.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
- c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;

- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

Articolo 18: disposizioni finali di chiusura che rimandano per quanto non disciplinato al CCNL vigente e ai precedenti CCDI per le parti ancora valide.

B) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale;

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

Il presente CCDI prevede n° 1 progressione orizzontale dal 1.1.2019.

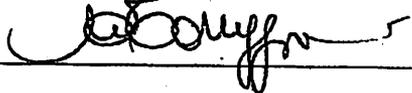
La disciplina delle progressioni orizzontali non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base di apposite schede di valutazione.

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

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO



IL SEGRETARIO COMUNALE



IL REVISORE DEI CONTI

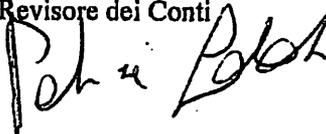
ai sensi dell'art. 8 c.6 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 e della circolare n. 20/2017 della Ragioneria Generale dello Stato,

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio nonché la correttezza della costituzione del fondo anno 2018

S. DAMIANO AL COLLE 21 NOV. 2018

Il Revisore dei Conti



IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte giuridica del triennio 2018 – 2020 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

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 e allegato al CCDI economico 2018 nei seguenti importi:

Sezione I e II – Risorse stabili risorse variabili

PARTE FISSA					
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità				18.217,89	DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDAT O ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001				€ 488,72	
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001				€ 394,13	
Ccni 22.01.04 art.32, c.7 = 0,20% monte salari 2001				€ -	
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003				€ 735,33	
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005				€ -	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO				€ -	
Incremento CCNL 31.07.09- Riqualificazione posizioni economiche				€ -	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18				€ 359,99	
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dic. congiunta n. 5: fuori limite				€ -	
TOT. PARTE FISSA 2018				€ 20.196,06	
PARTE VARIABILE:					
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) FUORI LIMITE				€ 168,58	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LIMITE				€ -	
(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 - Integrazione per progetti				€ -	
INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA				€ -	
TOT. PARTE VARIABILE 2018				€ 168,58	
TOT PARTE FISSA E VARIABILE SENZA RIDUZIONI				€ 20.364,64	

*per **FUORI LIMITE** si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016	€ 0
Art.9 c2 bis della L.122/2010 così come integrato dalla L.147/2013 - Ultimo periodo Decurtazione fondo anno 2014	€ 4.959,02
RIDUZIONI Art. 1 c.236 L.208/2015 - divieto di superamento fondo 2015/2016 (fatto salvo istituti neutralizzati) e riduzione per cessazioni dipendenti:	0
Art. 1 c.236 L.208/2015 -riduzione per cessazioni dipendenti anno 2015/2016	€ 400,79

Decurtazione fondo x straordinari	€ 614,00
-----------------------------------	----------

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 20.196,06
Risorse variabili	€ 168,58
Decurtazioni	- € 5.973,81
Totale	€ 14.390,83

Sezione V - Posizione Organizzative - Risorse fondo accessorio allocate all'esterno del fondo

ANNO	POSIZIONE	RISULTATO	TOTALE
ANNO 2016	€ 6.800,00	€ 1.700,00	8.500,00
ANNO 2017	€ 6.800,00	€ 1.700,00	8.500,00
ANNO 2018	€ 5.076,58	€ 1.896,62	6.973,20

Le spese per PO non superano le spese PO anno 2016.

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

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2018				
SPESA FISSA				
Posizioni economiche				€ 3.560,36
Indennità di comparto a valere sul fondo				€ 1.063,48
TOT SPESA FISSA				€ 4.623,84
SPESA VARIABILE				
Rischio				€ 60,00
Maneggio valori				€ 190,00
Ind. responsabilità				€ 608,33
PROGETTI OBIETTIVO - Art.15 c.5 CCNL				€ -
Produttività				€ 4.810,00
TOT SPESA VARIABILE				€ 5.668,33
TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2018				€ 10.292,18

ART. 68 C.1, CCNL 2016-18	SOMMA RESIDUA X ANNO SUCCESSIVO	€ 4.098,6
---------------------------	---------------------------------	-----------

TOT con ECONOMIE				€ 14.390,83
-------------------------	--	--	--	--------------------

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme parte fissa	€ 4.623,84
Somme parte variabile	€ 5.668,33
Somma residua x anno successivo	€ 4.098,6
Totale	€ 14.390,83

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

ANNO	POSIZIONE	RISULTATO	TOTALE
ANNO 2016	€ 6.800,00	€ 1.700,00	8.500,00
ANNO 2017	€ 6.800,00	€ 1.700,00	8.500,00
ANNO 2018	€ 5.076,58	€ 1.896,62	6.973,20
In caso di aumento PO il fondo non può superare il 2016		DIFF.2016-2018	2.154,28

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 € 20.196,06 che con la decurtazione di € 5.973,81 sono pari a € 14.222,25, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 4.623,84. 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 stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per La **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

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

Il presente CCDI prevede n° 1 progressione orizzontale dal 1.1.2019.

Con il CCDI è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo mediante apposite schede di valutazione..

d. attestazione motivata del rispetto del principio che le risorse variabili devono essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% per la performance individuale

Le risorse variabili utilizzabili sono pari a € 0 e per la performance individuale sono state utilizzati € 1.200,00 superando la % prevista.

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

L'impegno per la Performance individuale è pari a € 5.000,00 di cui euro € 190,00 pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato attribuito ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate al fine della maggiorazione del premio individuale

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonchè la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.67 del CCNL del 21.05.2018 prevede inoltre che : *c. 7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.*

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2018, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle PO anno 2018 non supererà il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle PO anno 2016:

TOT FONDO 2018 SENZA FUORI LIMITE DA SOTTOPORRE AL TETTO 2016	€ 13.862,26
TETTO FONDO 2016 NEUTRALIZZATO	€ 13.862,26
DIFFERENZA	€ 0

ANNO	POSIZIONE	RISULTATO	TOTALE
ANNO 2016	€ 6.800,00	€ 1.700,00	8.500,00

ANNO 2017	€ 6.800,00	€ 1.700,00	8.500,00
ANNO 2018	€ 5.076,58	€ 1.896,62	6.973,20
In caso di aumento PO il fondo non può superare il 2016		DIFF.2016-2018	- 2.154,28

Si dà atto che viene rispettato l'art.67 del CCNL del 21.05.2018.

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

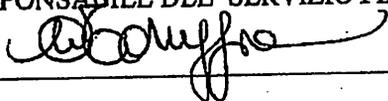
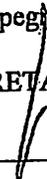
Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su appositi capitolo di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il fondo è impegnato al capitolo 120/40/99 del bilancio 2018 e precisamente all'impegno 144.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi dell'art. 8 c.6 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 e della circolare n. 20/2017 della Ragioneria Generale dello Stato,

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio nonché la correttezza della costituzione del fondo anno 2018

S. DAMIANO AL COLLE

21 NOV. 2018.

Il Revisore dei Conti



**COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE
PROVINCIA DI PAVIA**

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 19/12/2018

**Oggetto: “CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA 2018/2020
ED ECONOMICA ANNO 2018 - COSTITUZIONE FONDO INCENTIVANTE
DIPENDENTI ANNO 2018 - AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE”**

La sottoscritta,

individuata con provvedimento del Sindaco **Responsabile del Servizio Finanziario**
esprime **parere favorevole** in ordine alla **regolarità contabile** della proposta di
deliberazione in oggetto.

San Damiano al Colle, lì 19.12.2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(TORREGGIANI Maria Cristina)



Il sottoscritto,

individuato con provvedimento del Sindaco **Responsabile del Servizio Affari
Generali** esprime **parere favorevole** in ordine alla **regolarità tecnica** della proposta di
deliberazione in oggetto.

San Damiano al Colle, lì 19.12.2018



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(FAZIA MERCADANTE Dr. Umberto)

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 83 DEL 19.12.2018

F. to IL PRESIDENTE
VERCESI Cesarino

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario comunale certifica che il presente verbale viene affisso all' albo pretorio di questo Comune il giorno 03 GEN. 2019 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi

F.to IL SEGRETRIO COMUNALE
Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

Nello stesso giorno in cui è stato affisso all' albo pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo consiliari ai sensi del D. L.gs n. 267/2000.

SAN DAMIANO AL COLLE, 03 GEN. 2019

PER COPIA CONFORME ALL' ORIGINALE



IL SEGRETRIO COMUNALE
Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell' art. 134 comma 3 del D. L.gs n. 267/2000.

IL SEGRETRIO COMUNALE
Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

SAN DAMIANO AL COLLE, il