

[Digitare qui]

# **COMUNE DI NOVENTA PADOVANA**

*Provincia di Padova*

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019/2021**

Noventa Padovana, 5 luglio 2019

[Digitare qui]

## ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO SOTTOSCRITTO IN DATA 04 Luglio 2019 per la parte normativa. (ART. 40, comma 3 *sexies*, D.lgs. 65/2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012);**

Il Dipartimento della Ragioneria dello Stato n. 25 ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La Relazione illustrativa è composta di due moduli.

- 1) Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 2) Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti dalle norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali, altre informazioni utili.

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa: Parte normativa 2019/2021 – 04/07/2019	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte normativa: 1/1/2019 – 31/12/2021	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Presidente: Segretario Generale Dott. Raffaele Mario Bergamin - Componente: Funzionario P.O. Responsabile del Settore Economico Finanziario Dott. Fabio Ramanzin R.S.U. e Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL	
<b>Soggetti destinatari</b>	PERSONALE NON DIRIGENTE	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Vedasi Modulo 2	
<b>adempimenti procedurali ,Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	//
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	//
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione</b>	Con deliberazione di G.C. n. 42 del 04/04/2019 è stato adottato il Piano della performance per l'anno 2019, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009.
		Con deliberazione di G.C. n. 15 del 22/01/2019 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2019/2021, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.

[Digitare qui]

<b>alla contrattazione degli atti propedeutici e successivi</b>	<b>della retribuzione accessoria</b>	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 per quanto di competenza
		La Relazione della Performance per l'anno 2018 è stata validata in data 24/04/2018 dal N.D.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
<b>Eventuali osservazioni -----</b>		

**Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:**

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata:

Si trascrive l'indice del CCDI:

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 – Procedure per la sottoscrizione del contratto

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

Art. 5 – Quantificazione delle risorse (art. 67 CCNL)

Art. 6 – Strumenti di premialità (art. 7, comma 4 e art. 68 CCNL)

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

Art. 8 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 16 CCNL)

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Indennità condizioni lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70-bis CCNL)

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 *quinquies*, comma 1, CCNL)

Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 *quinquies*, comma 2, CCNL)

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), CCNL)

Art. 14- Disciplina della performance organizzativa e individuale (art. 7, comma 4, lett. a) e art. 68, comma 2, lett. a) e b), CCNL)

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

[Digitare qui]

Art. 16 – Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56 *quater* CCNL)

Art. 17 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e) e art. 56 *quinquies* CCNL)

Art. 18 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w) e art. 56 *sexies* CCNL)

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (art. 7, comma 4, lett. j), u), v) CCNL)

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n) e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

Art. 21 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k) e art. 24, comma 4, CCNL)

Art. 22 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l) e art. 23, c. 2 e 4, CCNL)

Art. 23 – Elevazione limite lavoro straordinario e limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) e s) CCNL e art. 38 e 38bis CCNL del 14/09/2000)

Art. 24 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, c. 2 CCNL)

Art. 25 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

Art. 26 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q) e art. 25, comma 2, CCNL)

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

Art. 28- Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 30 – Lavoro somministrato

Art. 31- Personale parzialmente utilizzato in caso di servizi associati tra enti

Art. 32 – Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14/09/2000)

Art. 33 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 4, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

Art. 34 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

Art. 35 - Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

Art. 36 - Clausola finale

ALLEGATO A – Indennità specifiche responsabilità

ALLEGATO B – Proiezione premio performance individuale con differenziale

[Digitare qui]

a1) criteri adottati per l'erogazione delle indennità:

• **Indennità' condizioni lavoro (art. 70 bis ccnl):**

- Espletamento di attività esposta al rischio 1,50 Euro al giorno;
- Espletamento per attività disagiata 1,40 Euro al giorno;
- Espletamento di maneggio valori 2,00 Euro al giorno per l'economico; 1,00 Euro al giorno per gli altri agenti contabili

1. **Attività a rischio:** Vengono individuati i fattori rilevanti di rischio. A titolo esemplificativo si stabilisce che l'indennità spetta al messo e agli operai si trovino nelle situazioni indicate.

2. **Attività di disagio:**

I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo e non coincidono con le ordinarie prestazioni da rendere in base al ruolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni

3. **indennità maneggio valori:** L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economico comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei responsabili di servizio, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

• **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies ccnl):**

Con riferimento alle indennità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 1 CCNL si rinvia allo strumento di calcolo a punti eventualmente contenuto nell'allegato A al CCDI, qualora a seguito di conferimento formale da parte del responsabile del servizio siano appositamente destinate risorse finanziarie in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale.

Con riferimento all'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

E' riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 100,00 agli ufficiali di stato civile;
- b) € 100,00 agli ufficiali di anagrafe;
- c) € 100,00 agli ufficiali elettorali;
- d) € 300,00 addetto ai servizi di protezione civile.

Le indennità di cui all'art. 70-*quinquies*, comma 2 non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Le indennità di cui alle lettere a, b), c), d), sono cumulabili tra di loro.

Le indennità decorrono dalla data di stipula del contratto decentrato, e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

• **indennità di turnazione:** le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese. Le parti si riservano modifiche in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

[Digitare qui]

- **Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies ccnl):** l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via ordinaria e continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, debba avvenire per almeno il 51% del debito orario giornaliero.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale dovrà attestare l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

L'indennità:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con le indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione sulla base dei dati comunicati dal responsabile del servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

L'indennità di trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente CCDI.

- **Indennità di funzione (art. 56 sexies ccnl):** le parti concordano di rinviare ad una successiva seduta negoziale la definizione dei criteri per l'indennità di funzione di cui all'art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL.

-

- **Compensi previsti da altre disposizioni di legge:** i compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
  - recupero evasione IMU-TARI (art. 1, comma 1091, legge 145/2018 – nel caso in cui il Comune approvi entro i termini stabiliti dal TUEL sia il bilancio di previsione che il rendiconto);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

- **Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997:** tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nei Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente, nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.

- **Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011:**

[Digitare qui]

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Servizio competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

nessuno

[Digitare qui]

- c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle indicate nel regolamento comunale per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance, in applicazione dei criteri di seguito specificati:

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa: attribuzione selettiva di una quota non superiore al 60 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

- 1) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
- 2) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 12 mesi, o assunto tramite contratto di somministrazione.
- 3) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
- 4) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
- 5) La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
  - a. congedo ordinario;
  - b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
  - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
  - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
  - h. congedi per le donne vittime di violenze;
  - i. permessi sindacali retribuiti;
  - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, malattia figlio ecc.)

- 1) La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.



[Digitare qui]

2) La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai punti 1), 2), 3), 4), 5) e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale: attribuzione selettiva di una quota pari al 40 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata di personale.

1) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei punti seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun segretario comunale /responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

2) La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.

3) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato inferiore a 12 mesi e quello assunto con contratto di formazione e lavoro.

5) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

6) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai punti 3), 4) e 5) dei criteri correlati alla performance organizzativa.

7) La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai precedenti punti 3) e 6) e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

8) Va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale ai dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano le valutazioni più alte, purché il punteggio sia almeno pari al 90% della valutazione massima.

9) La maggiorazione di cui al precedente punto 8) spetta a un dipendente per ciascuna categoria professionale, escluse le posizioni organizzative. A parità di punteggio si fa riferimento all'eventuale specifica segnalazione da parte del responsabile di servizio in sede di valutazione annuale. In caso di ulteriore parità si fa riferimento alla maggior media del triennio precedente ed infine alla maggiore anzianità di servizio nel Comune.

10) Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale dell'ente, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

11) Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al precedente punto 9) viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei precedenti punti da 3) a 6).

Esempio – v. allegato B– tabella 1 della pre-intesa.

[Digitare qui]

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio):

1. L’istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l’utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all’art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall’art. 16 del medesimo CCNL.
3. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente ed è attribuita in modo selettivo nel rispetto di quanto previsto nei punti seguenti.
4. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie (ove l’area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma), assegnabili nell’anno di riferimento.
5. L’ordine della selezione è stabilito secondo il maggior valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio che precede l’anno in cui si avviano le procedure. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del precedente punto 4, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto, sino all’esaurimento del budget assegnato alla categoria. In sede di contrattazione annuale sono definite le modalità per l’utilizzo di eventuali economie all’interno del budget. Nell’ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine con la maggiore anzianità di servizio presso l’Ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
6. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.
7. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1. dell’anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l’attivazione dell’istituto;
8. Le graduatorie, distinte per categorie, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti a mezzo della loro pubblicazione all’Albo pretorio e nell’apposita sezione di amministrazione trasparente da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione.
9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica.
10. Tenuto conto di quanto previsto dall’art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell’Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall’Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il responsabile dell’unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l’ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell’ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il responsabile dell’unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l’uniformità di applicazione del sistema di valutazione
11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente con mansioni del medesimo profilo e categoria

[Digitare qui]

di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente punto 6, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria <sup>(1)</sup>.

12. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 5 e 6. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico. Non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti incaricati di P.O. che ne hanno diritto.

**Sezione II – Illustrazione dei risultati attesi** dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Con il "Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 120 del 29/12/2010, con il quale è stata recepita la normativa di cui al D.Lgs. n. 150/2009, l'Ente ha disciplinato le modalità e gli strumenti per la valutazione delle performance. L'erogazione dei premi collegati alla produttività individuale e collettiva sono legati ai risultati raggiunti, in relazione a quelli attesi, per gli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati.

**Sezione III – Altre informazioni eventualmente ritenute utili** per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

nessuna

**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.

<sup>1</sup> Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

[Digitare qui]

Il presente accordo decentrato è di esclusivo carattere normativo.

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.

Parte non pertinente con lo specifico accordo. Esso trova applicazione nel Regolamento di Giunta Comunale n. 120 del 29/12/2010 ad oggetto: “Regolamento per l’istituzione e l’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance”;

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

La pre-intesa di CCDI parte normativa prevede criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

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

Obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all’impegno lavorativo finalizzato al miglioramento dei servizi interni e rivolti agli utenti, con razionalizzazione delle procedure lavorative e riduzione dei costi. Dai dati esposti nella relazione tecnico-finanziaria è possibile rilevare quale elemento comune a tutte le scelte effettuate dall’amministrazione, e oggetto di accordo con la parte sindacale, la determinazione di riconoscere ai dipendenti comunali compensi di natura accessoria legati alla produttività collettiva ed alla qualità della prestazione resa, alla performance, al raggiungimento di obiettivi ed alla assunzione di specifiche responsabilità.

L’utilità del contratto decentrato integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, è in estrema sintesi, la seguente:

- Produttività collettiva: incentiva la partecipazione attiva e costante nel luogo di lavoro, attraverso un riconoscimento legato alla prestazione in servizio.
- Compenso per la produttività individuale: è destinato ad incentivare il personale con il fine ultimo, anche attraverso progetti finalizzati, del miglioramento della qualità dei servizi

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.

====

**MODULO I. La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.**

Il fondo produttività in applicazione delle disposizioni dei CCNL vigenti nel Comparto Funzioni Locali, art. 67 CCNL 21/05/2018 è stato quantificato, per la parte stabile, con determinazione n. 21/254 del 10/05/2019 e così suddiviso:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	Euro 132.260,25
Risorse variabili	Euro
Totale risorse	Euro 132.260,25

La parte storica consolidata del fondo per le risorse decentrate, implementata con gli incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL ed altri incrementi con carattere di certezza e stabilità, è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali viventi come segue:

[Digitare qui]

<b>Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>Anno 2016</b>	<b>Anno 2019</b>
<b>A) Unico importo consolidato (art. 67 c. 1 CCNL 2016-18)</b>	118.621,76	122.399,02
<b>B) RISORSE Stabili escluse dal limite</b>		
-Incremento CCNL 2016-2018 (art. 67 c. 2 lett. 2, cat. B) incremento per ciascuna categoria rispetto alle posizioni iniziali		4.921,23
-Incremento CCNI 2016/2018 (art. 67,c.2, lett. A) 83,20 euro per le unità in servizio al 31/12/2015		3.244,80
-Incremento CCNL 2016-2018 (art. 67 c. 2 lett. c) – Ria ed assegni ad personam personale cessato		1.695,20
<b>Totale risorse non soggette al limite</b>	0,00	<b>9.861,23</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>118.621,76</b>	<b>132.260,25</b>
Le risorse stabili sono così determinate:		
<b>Sezione II RISORSE VARIABILI</b>	0,00	0,00
<b>A) Risorse variabili soggette al limite</b>	0,00	0,00
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	2.025,15	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
<b>Totale risorse variabili soggette al limite</b>	<b>2.025,15</b>	
<b>B) Risorse variabili non soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	820,16	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	6.437,63	
SPONSORIZZAZIONI ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI ISTAT	<b>2.974,85</b>	
<b>Totale risorse variabili non soggette al limite</b>	<b>10.232,64</b>	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>12.257,79</b>	
<b>TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'</b>	130.879,55	132.260,25
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	120646,91	
<b>“FONDO” POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>	68.000,00	68.000,00

[Digitare qui]

<b>SOMMA risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>188.646,91</b>	<b>200.260,00</b>
<b>LIMITE MASSIMO FONDO 2019 COME 2016 E 2017</b>	<b>188.646,91</b>	<b>122.399,02</b>

### **Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo**

Il fondo per l'anno 2019 risulta entro il limite del fondo anno 2016 pertanto non sono state applicate decurtazioni per come dimostrato con Determinazione del Settore Personale n. 22/443 del 20/09/2018, successivo alla deliberazione di G.C. n. 130/2016, relativo alla determinazione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2017 a seguito dell'iscrizione della somma di € 3.777,26 dovuta la subentro per estinzione della Pia Fondazione Elena Vendramin Calergi Valmarana.

### **Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Si fa riferimento a quanto illustrato nella sezione I e II relativamente alla costituzione fondo risorse decentrate stabili.

## **MODULO II. Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa**

### **Sezione I – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili** per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

nessuna
---------

## **MODULO III. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato per l'anno precedente.**


Tabella 2. Schema generale illustrativo con il fondo anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2016.

DESCRIZIONE	2016	2018	2019
<b><i>Risorse stabili soggette al limite</i></b>			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (art. 67 c. 1 CCNL 2016-18)			
totale risorse stabili soggette al limite			
<b><i>Risorse stabili escluse dal limite</i></b>			
INCREMENTO CCNL 2016-2018 (art. 67 c. 2, lett. A) - 83,20 Euro per le unità in servizio al 31/12/2015			
INCREMENTO CCNL 2016-2018 (art. 67 c. 2, lett. B) - incremento peo di ciascuna categoria rispetto alle posizioni iniziali			
INCREMENTO CCNL 2016-2018 (art. 67 c2, lett. c)- RIA e assegni ad personam personale cessato			

[Digitare qui]

INCREMENTO CCNL 2016-2018 - (art. 67 c. 2, lett. D) risparmi ex. art. 2 c. 3 d.lgs. 165/2001			
INCREMENTO CCNL 2016-2018 (art. 67 c. 2, lett. E) processi e decentramento funzioni			
INCREMENTO CCNL 2016-2018 (art. 67 c. 2 lett. G) - riduzione stabile dello straordinario			
INCREMENTO CCNL 2016-2018 (art. 67 c. 2 , lett. H) risorse stanziare ai sensi dell'art. 5, lett. A - aumento dotazione organica			
totale risorse non soggette al limite			
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>			
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)			
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)			
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)			
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)			
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)			
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)			
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)			
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>			
totale risorse variabili soggette al limite			
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)			
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)			
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)			
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)			
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)			
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)			
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)			
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>			
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>			
<b>TOTALE</b>			

<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>			
<b>"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b>			
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>			

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

[Digitare qui]

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

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

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE PERSONALE**

dott. Raffaele Mario Bergamin

Documento Firmato Digitalmente

Ai sensi del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82

(Codice dell'amministrazione digitale)