

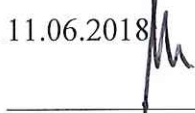
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI CALTRANO(VI) - ANNI 2019/2021**

Premesso che:

- in data 18 dicembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) del personale non dirigente del comune di Caltrano (VI), per il triennio 2019/2021;
- Il revisore del conto, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (art. 40-bis, comma 1, D.lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- la giunta comunale, con deliberazione n. 102 in data 23 dicembre 2019, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.;

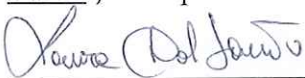
Il giorno **ventisette** del mese di **dicembre**, dell'anno **2019**, presso la sede del Comune di Caltrano (Vi), ha luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona del Presidente, ai sensi della delibera di G.C. n. 56 del 11.06.2018



Macchia dott. Angelo - Segretario Comunale;

R.S.U., nelle persone di:



Dal Santo Laura (CISL FPS)

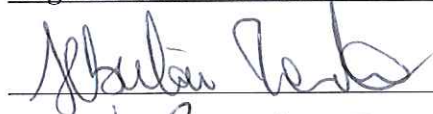


Gasparini Mariangela (FP CGIL)



Casara Michela (FP CGIL)

Organizzazione sindacale territoriale, nelle persone di:



Alberton Margherita (CISL FPS)



Bagnara Stefano (FP CIGL)

al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Caltrano(Vi) per gli anni 2019/2021.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI CALTRANO GLI ANNI 2019 - 2021**

INDICE

PREMESSA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

ART. 2 – OGGETTO, AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

TITOLO II – DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

ART. 5 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69 - CCNL 21.05.2018)

ART. 6. - CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 16 DEL CCNL 21.05.2018)

ART. 7 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO E INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ' (ART. 70 BIS E 70 QUINQUES DEL CCNL 2018)

ART. - 7.1 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

A. RISCHIO

B. MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO

C. MANEGGIO VALORI

ART. 7.2 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ' (ART. 70- QUINQUES, COMMA 1 DEL CCNL 2018)

ART. 8 INDENNITÀ DI TURNO

ART. 9 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI (ART. 18, LETT. H - CCNL 21.05.2018)

ART. 10 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, CO. 4, LETT. M) - CCNL 21.05.2018)

ART. 11 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O. (ART. 7, CO. 4, LETT. V) - CCNL 21.05.2018)

ART. 12 - CRITERI PER LA FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7 E ART. 27 DEL CCNL DEL 21.05.2018)

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI ULTERIORI

ART. 13 – INCENTIVI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 14 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA E VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. There are three distinct signatures, one of which appears to be 'Carro Michele', and several sets of initials, including 'MG'.

PREMESSA

1. Quadro normativo

Il presente contratto deve rispettare i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative poste dai seguenti provvedimenti di Legge:

- D. Lgs. n. 165/2001 "Testo unico sul pubblico impiego", in particolare: art. 2 - comma 2, art. 5, art. 7 - comma 5, art. 40 - commi 1, 3-bis e 3-quinquies, art. 45 - commi 3 e 4;
- D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli artt. 16, 23 e 31 e ss. mm. ed ii.;
- D. Lgs. n. 75/2017 recante "Modifiche e integrazioni al D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi degli artt. 16, commi 1, lett. a) e 2, lett. b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lett. a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

2. Contrattazione nazionale e integrativa

Il CCNL "Funzioni locali" - triennio 2016-2018 - è stato sottoscritto in data 21 maggio 2018.

Il nuovo CCNL 2016 - 2018 comprende tre articoli che elencano le disapplicazioni di varie disposizioni dei precedenti Contratti collettivi nazionali "Regioni - Autonomie locali": art. 49, art. 56 e art. 71.

Ai sensi dell'art. 71 del CCNL 21.05.2018 la nuova disciplina sui fondi sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

L'art. 7, co. 4 del CCNL 21.05.2018, nel disciplinare le relazioni sindacali ed i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa stabilisce che:

"Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, co. 1 tra le diverse modalità di utilizzo".

Pertanto oggetto della contrattazione non è la determinazione della consistenza del fondo di parte stabile, fissata unilateralmente dal Comune, in applicazione delle regole normative e contrattuali di tempo vigenti e neanche la determinazione della consistenza di parte variabile.

Oggetto della contrattazione collettiva decentrata integrativa (CCDI) è, dunque, la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art. 1346 del codice civile "L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile".

3. Provvedimenti amministrativi.

L'organizzazione degli uffici e dei servizi è disciplinata dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G. C. n. 57 del 07/09/2001 e ss. mm. ed ii..

Il Comune di Caltrano ha applicato le schede di valutazione al personale dipendente fino al 2018; di recente ha approvato il Regolamento per la misurazione, valutazione e gestione della performance con deliberazione di G.C. n. 31 del 01/04/2019.

Riguardo al trattamento accessorio del personale dipendente:

- il fondo per le risorse decentrate 2019 è stato costituito con determinazione del Settore finanziario n. 251 del 11/11/2019;
- la Giunta comunale di Caltrano ha impartito indirizzi alla parte pubblica per la stipula del CCDI 2019/2021 ed ha indicato la percentuale del fondo di cui all'art. 67, comma 2 (parte stabile) e 3 (parte variabile) del CCNL del 21.05.2018 da destinare ad incentivare la performance;

Carone Michela
[Signature] *[Signature]* *MG* *[Signature]*

- indicato la somma massima del fondo – parte stabile da destinare alle progressioni economiche nel triennio 2019/2021 (art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL del 21.05.2018);
Ciò premesso, a seguito di trattative, le parti condividono e sottoscrivono il CCDI 2019/2021 nel testo che segue.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA nella persona del Presidente, Macchia dott. Angelo Segretario Comunale;

R.S.U., nelle persone di:

- Dal Santo Laura (CISL FPS)
- Gasparini Mariangela (FP CGIL)
- Casara Michela (FP CGIL)

ORGANIZZAZIONE SINDACALE TERRITORIALE, nelle persone di:

- Alberton Margherita (CISL FPS)
- Bagnara Stefano (FP CIGL)

Art. 2 – OGGETTO, AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale del **Comune di Caltrano** con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Ha valenza triennale **dall' 01.01.2019 al 31.12.2021**, salvo diverse e migliori disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e dalla legislazione vigente in materia.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza (31 dicembre 2021) fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

TITOLO II

DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Handwritten signatures and initials:
Casara Michela
MG
PK

Art. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, co. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livelli.

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018 rimanda alla contrattazione collettiva i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. In ogni caso, per l'anno 2019 una quota minima (30%) delle risorse variabili è destinata alla performance individuale. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

Le parti concordano che per l'anno 2019 una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL (parte variabile fondo) sia destinata ad incentivare la performance individuale (indicativamente 88,85%) e organizzativa, (indicativamente 11,15%), al netto degli incentivi previsti da disposizioni di legge (funzioni tecniche e lotta all'evasione tributaria).

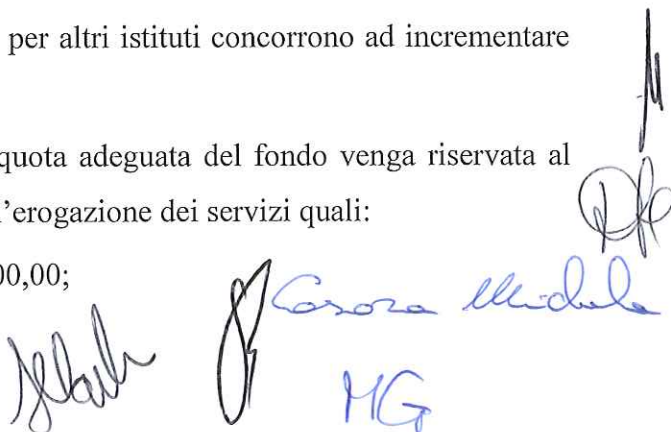
Il Piano della performance è approvato dalla Giunta comunale annualmente. Per l'anno 2019 l'assegnazione delle risorse ai Responsabili di settore ed il Piano della performance/Piano degli obiettivi sono stati disposti con deliberazione di G.C. n. 19 del 25 febbraio 2019.

La performance organizzativa è connessa agli obiettivi riportati della delibera di approvazione del piano, misurati e valutati secondo il Regolamento comunale.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Le parti concordano altresì che per l'anno 2019 una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi quali:

- servizio infermieristico casa di riposo euro 2.100,00;



- gestione amministrativa e contabile casa di riposo euro 2.000,00;
- piano neve euro 500,00;
- Attività istituzionali (manifestazioni civili , cerimonie, funerali) euro 100,00;
- Mantenimento livello di efficienza dell'attività amministrativa personale amministrativo comunale euro 1.500,00;
- Miglioramento del sistema di relazione e rapporto con gli ospiti e con i colleghi personale servizio casa di riposo euro 2.500,00;
- Chiamate emergenza euro 300,00;
- Garanzia e continuità servizi manutentivi esterni euro 500,00;

L'erogazione del relativo compenso ai dipendenti implica la valutazione da parte dei Responsabili dei Settori/Posizioni organizzative delle attività effettivamente svolte.

I compensi che incentivano la performance sono liquidati possibilmente entro il mese di maggio di ciascun anno, al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato che abbia prestato almeno 12 mesi di attività lavorativa presso l'ente nell'anno di riferimento, secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

Le risorse sono ripartite tra i settori in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente.

A tal fine:

A. Sono da considerare assenze:

- malattia;
- permessi per partecipazione a concorsi e esami;
- permessi per carica elettiva;
- permessi per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario;
- permessi per l'esercizio delle funzioni di giudice popolare;
- aspettative e congedi non retribuiti.
- congedo parentale (ex facoltativa), compresa malattia dei figli.

B. Non sono da considerare assenze:

- le ferie e il recupero di festività
- il recupero di lavoro straordinario
- congedo dei genitori
- permessi ex Legge n. 104/1992
- terapie salvavita ed altre assimilabili
- infortunio sul lavoro.

All'interno di ogni settore la somma del punteggio attribuito ai dipendenti dello stesso diverrà il divisore del fondo assegnato a quel settore, che darà origine al valore del singolo punto. Tale valore, moltiplicato per il punteggio acquisito da ciascuno, darà come risultato l'importo da erogare.

Corrado Miele
[Signature]

[Signature]

MG

[Signature]

Ai fini dell'applicazione del CCDI 2019/2021, i Responsabili di settore non entrano nel computo, essendo valutati dal nucleo di valutazione.

Le parti concordano di procedere alla definizione delle modalità applicative e di ripartizione della performance individuale ed organizzativa degli anni 2020 e 2021 con un accordo integrativo da attivarsi nei primi mesi del prossimo anno 2020.

Art. 5 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

(art. 69 - CCNL 21.05.2018)

E' accantonata la maggiorazione del 10% del monte complessivo dei premi individuali da destinare al dipendente che abbia riportato una valutazione superiore al 90% del punteggio massimo attribuito, secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

Art. 6. CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

(art. 16 del CCNL 21.05.2018)

Le parti concordano che dall'anno 2020 verrà avviato un percorso di valorizzazione del personale attraverso l'istituto delle progressioni economiche i cui criteri e modalità saranno definiti con l'accordo integrativo da attivarsi nei primi mesi del prossimo anno 2020.

Art. 7 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO E INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70 bis e 70 quinquies del CCNL 2018)

1. E' noto alle parti che, in generale, le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad esempio turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, trattamento per lavoro straordinario ecc.) sono erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta come ribadito nelle norme contrattuali vigenti in materia e confermato nella circolare della funzione pubblica n. 7/2008.

Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità e nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità.

Di seguito si riportano i criteri per l'attribuzione delle indennità "Condizioni di lavoro" e per "Specifiche responsabilità".

7.1 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 70 bis - CCNL 2018)

L'indennità "condizioni di lavoro" costituisce un valore unico da corrispondere per diverse

Corrado Micalizio
MG
PK
83

situazioni di lavoro che comportano rischio, maggiorazione lavoro festivo, e maneggio di valori.

A) RISCHIO

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali.

Ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, la misura dell'indennità per "rischio" sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza del rischio e/o disagio nelle attività svolte dai dipendenti;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Ai dipendenti che svolgono le seguenti prestazioni "a rischio", solo per i giorni in cui l'attività è resa per cui è legata alla effettiva presenza in servizio, compete un'indennità giornaliera di € **1,15**:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto è effettuata dai Responsabili di settore competenti con apposite determinazioni.

Il Responsabile di settore di appartenenza dei dipendenti che svolgono le suddette attività aggiornano gli atti ed attestano periodicamente (annualmente) lo svolgimento delle attività per le quali può essere corrisposta l'indennità **per "rischio"**.

L'erogazione dell' indennità avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Totale stanziamento rischio anno 2019 € 4.000,00;

B) MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO

E' riconosciuto al personale che svolge attività lavorativa in orario festivo, cioè al personale dell'Istituzione casa di riposo di Caltrano.

Totale stanziamento maggiorazione lavoro festivo anno 2019 € 1.850,00.

C) MANEGGIO VALORI

Le parti concordano che, **a decorrere dal 1.01.2019**, la misura dell'indennità riferita al maneggio valori, proporzionale al numero di giorni di effettivo svolgimento di tali compiti, nella misura di € **1,30 al giorno**, può essere corrisposta ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, con resa del conto alla competente sezione della corte dei conti, individuati in corrispondenza al seguente profilo professionale:

➤ Economo Comunale.

Totale stanziamento anno 2019 € 290,00.

7.2 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 70 – quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, viene prevista, **per l'anno 2019**, una indennità finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

E' riconosciuto al personale comunale e al personale dell'Istituzione casa di riposo di Caltrano, per lo svolgimento delle funzioni di:

- a) Responsabile dei Procedimenti assegnati con formale provvedimento del Responsabile del Settore e sostituzione dello stesso nei casi di assenza, impedimento od incompatibilità, come previsto dall'art. 30 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 07.09.2001.
- b) Responsabile per attività specifiche di coordinamento di altri dipendenti;
- c) Responsabile di procedimenti assegnati con formale provvedimento del responsabile di settore.

I criteri per la determinazione delle indennità per particolari responsabilità sono i seguenti:

- Categoria di appartenenza;
- Responsabilità di funzioni vicarie o di coordinamento;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;

Conseguentemente, per l'anno 2019, in relazione alle funzioni svolte ed alla categoria di inquadramento, beneficiano di tale indennità le seguenti figure professionali:

Carera Michele
[Signature]
[Signature]
MG

FUNZIONI

Responsabile Servizio Personale/Bilancio/economato - Comune

Responsabile finanziario distaccato - Istituzione casa di riposo di Caltrano

- a) Responsabile del procedimento per le seguenti attività: gestione della parte giuridica ed economica del personale, gestione della contrattazione decentrata integrativa aziendale, gestione contabile del bilancio e fiscale dell'Ente, acquisti, incassi e pagamenti di competenza dell'Economo, gestione del commercio su aree pubbliche.
- b) Responsabile della gestione finanziaria della istituzione "casa di riposo di Caltrano".
- c) Sostituzione del Responsabile del Settore Finanziario in caso di assenza per malattia, ferie, congedi straordinari e nei casi di incompatibilità, previsti dalle vigenti norme di Legge e di Regolamento.

Coordinatore personale Casa di Riposo

- a) Responsabile del procedimento per il coordinamento delle attività all'interno della struttura. In maniera indicativa e non esaustiva le funzioni possono essere indicate come segue: formazione dei turni, predisposizione dei programmi giornalieri di lavoro analisi e soluzione di problemi operativi segnalati dal personale.

Responsabile gestione patrimonio e Sistema Informatico

- a) Responsabile del procedimento per l'istruttoria delle pratiche sul servizio di gestione del patrimonio, collaborazione con il responsabile di settore nell'istruttoria delle pratiche inerenti i lavori pubblici, acquisizione delle attrezzature hardware e verifica del corretto funzionamento del sistema informatico.
- b) Sostituzione del Responsabile del Settore tecnico in caso di assenza per malattia, ferie, congedi straordinari e nei casi di incompatibilità, previsti dalle vigenti norme di Legge e di Regolamento.

Responsabile Edilizia e Urbanistica

- a) Responsabile del procedimento per l'istruttoria delle pratiche di edilizia privata e urbanistica, con competenza ad esprimere il parere di conformità sulla base del Regolamento Edilizio, partecipazione alle riunioni della Commissione Edilizia.

Responsabile Serv. Anagrafe e cultura

- a) Responsabile del procedimento per tutte le operazioni collegate alle procedure del servizio anagrafico, gestione delle attività culturali, servizio al pubblico, protocollo.
- b) Sostituzione del Responsabile del Settore Affari Generali in caso di assenza per malattia, ferie, congedi straordinari e nei casi di incompatibilità, previsti dalle vigenti norme di Legge e di Regolamento.

Responsabile Ecologia, Ambiente, sicurezza, contratti

The block contains several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Carone Michele', followed by a signature that looks like 'Paul'. To the right of these are two more signatures: one that looks like '83' and another that looks like 'MG'.

a) Responsabile del procedimento per l'istruttoria delle pratiche inerenti il servizio ecologia, ambiente, sicurezza, gestione stipula contratti.

Responsabile Segreteria - protocollo - associazioni

a) Responsabile del procedimento per tutte le funzioni collegate al servizio di segreteria, rapporti con le associazioni e servizio al pubblico.

Coordinamento Operai lavoratori di pubblica utilità

a) Coordinamento attività degli operai e lavoratori di pubblica utilità secondo le direttive fornite dal Responsabile del Settore Tecnico.

Per il personale che svolge il proprio servizio a part-time o a orario ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

L'indennità per specifiche responsabilità è proporzionalmente ridotta in caso di assenza dal servizio ad esclusione delle assenze per infortunio, malattia professionale, congedo per maternità e astensione anticipata per lo stesso motivo (escluso, quindi il congedo parentale). La fruizione delle ferie, ovviamente, non rientra tra le assenze che comportano la sospensione della corresponsione dell'indennità.

Spetta ai Responsabili di Settore quantificare l'indennità per ciascun dipendente in base al livello di autonomia operativa ed ai risultati ottenuti.

Totale stanziamento 2019 € 9.600,00;

Le parti concordano che per gli anni 2020 e 2021 l'erogazione delle indennità finalizzate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità verranno eventualmente compensate con l'avvio del percorso di valorizzazione del personale attraverso l'istituto delle progressioni economiche i cui criteri e modalità saranno definiti con l'accordo integrativo da attivarsi nei primi mesi del prossimo anno 2020.

Art. 8- TURNAZIONI (art. 23 - CCNL 21.05.2018)

L'indennità è riconosciuta per compensare le prestazioni di lavoro del personale della istituzione casa di riposo di Caltrano, nello specifico personale con qualifica di operatore socio sanitario, che si svolgono in turnazione per più di 10 ore giornaliere. I valori dell'indennità sono stabiliti dall'art. 23, comma 5 del CCNL 21.05.2018.

Il criterio di attribuzione è riferito alle ore effettive di lavoro ordinario in turnazione.

Agli oneri di cui alla presente norma si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

Totale stanziamento anno 2019 € 28.600,00;

Art.9 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI (art. 18, lett. h - CCNL 21.05.2018)










Art. 11 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O. (art. 7, co. 4, lett. v) - CCNL 21.05.2018)

La determinazione della retribuzione dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 12 - CRITERI PER LA FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

(art. 7 e art. 27 del CCNL del 21.05.2018)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato l'istituto dell'orario flessibile, fatti salvi i seguenti servizi da svolgersi con specifici orari e tempi:

- servizi manutentivi esterni;
- personale casa di riposo;

La flessibilità si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di **30 (trenta) minuti** rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita nello stesso giorno.

Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura ovvero nelle fasce di apertura al pubblico.

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI ULTERIORI

Art. 13 – INCENTIVI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti consolidati:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI , all'IMU e alla TARI (art. 3, co. 57 della Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, co. 1, lett. p) del D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016, nei limiti fissati dalla norma.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai termini dell'art. 67, co. 3, lett. i) e co. 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018.

Corona Michele
MG

[Signature]
[Signature]

Si rinvia ai Regolamenti comunali che disciplinano le modalità di riparto dei suddetti incentivi.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA E VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

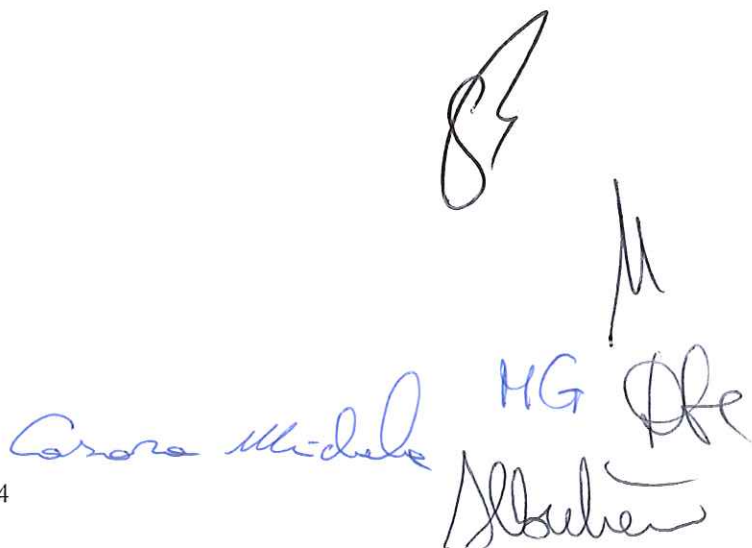
Quando emergono controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di inizio della procedura di conciliazione.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla data della richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

In caso di eventuali errori materiali od omissioni si farà riferimento a quanto previsto nei verbali delle riunioni debitamente sottoscritti dalle parti.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, the initials 'HG', and the name 'Carro Michele'.

COMUNE DI CALTRANO
(Provincia di VICENZA)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 67 - 68 CCNL 21/05/2018, triennio 2019-2021.

Relazione illustrativa in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

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 18/12/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019/2020/2021
Composizione della delegazione trattante	La delegazione trattante di parte pubblica è così composta (ruoli/qualifiche ricoperti): -Presidente: Macchia dott. Angelo Segretario comunale - Presidente -Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM <u>Firmatari dell'ipotesi di accordo decentrato:</u> - per la parte pubblica: • Presidente - segretario comunale Macchia dott. Angelo; - per la parte sindacale: • CISL FP: Dal Santo Laura; • R.S.U. FP CGIL: Casara Michela, Gasparini Mariangela. • Organizzazioni sindacali provinciali firmatarie: FP CGIL: Bagnara Stefano; FP CISL: Alberton Margherita; Si precisa che l'accordo è stato siglato da tutte le parti intervenute.
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente del Comune di Caltrano e dell'Istituzione "Casa di riposo di Caltrano" (enti senza personale dirigente) escluso i responsabili, incaricati di posizione organizzativa.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'ipotesi di contratto decentrato integrativo valido per gli anni 2019 - 2020 - 2021 tratta la quantificazione e ripartizione /utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui agli art. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018: a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019; b) conferma istituti di parte stabile (progressioni economiche orizzontali storiche e indennità comparto); c) criteri per utizzo risorse; incentivi premiali anno 2019; d) conferma istituti economici storici (indennità condizioni lavoro, specifiche responsabilità etc.)

Adempimenti procedurali. Rispetto dell'iter e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione tecnico- finanziaria allegata alla preintesa del CCDI anni 2019/2020/2021 viene trasmessa al Revisore dei Conti del Comune di Caltrano per la certificazione di competenza.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il ciclo di gestione della performance si sviluppa con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed evidenza, attraverso gli atti della programmazione (Documento unico programmatico) gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi ed individuali deputati alla misurazione della performance. In particolare: approvazione DUP per il triennio 2019-2020-2021 con atto di Giunta n. 11 del 28/01/2019. approvazione del PEG anno 2019 e adozione del Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 approvati con delibera di Giunta Comunale n. 19 del 25/02/2019.
		E' stato confermato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza periodo 2018-2020 approvato con delibera di Giunta Comunale n.9 del 28/01/2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 per la parte a cui soggiacciono gli enti locali. In particolare si evidenzia che sono pubblicati nella sezione "trasparenza, valutazione e merito" i seguenti atti: PEG anno 2019, piano degli obiettivi, i nominativi con il curriculum vitae dei componenti il Nucleo di valutazione, il regolamento della performance, i curricula dei titolari di posizione organizzativa redatti in conformità al vigente modello europeo, la retribuzione del segretario comunale, il conto annuale anno 2018.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e del D.Lgs n. 33/2013

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 esposto dal contratto integrativo

Premessa: descrizione delle norme che regolano il ccdi, la costituzione del fondo delle risorse decentrate e dei criteri adottati per la destinazione delle risorse;

Articolo 1 Viene elencata la composizione della delegazione di parte pubblica, delle r.s.u. e della organizzazione sindacale territoriale firmataria del ccdi 2019-2020-2021;

Articolo 2 Il contratto decentrato integrativo del personale del comune di Caltrano ha valenza triennale dal 01.01.2019 al 31.12.2021.

Articolo 3 Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori del personale dell'Ente è destinato ad erogare i premi secondo gli importi ed i criteri definiti a livello contrattuale nazionale ed a livello contrattuale decentrato: La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, co. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livelli.

Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

Vengono definiti i criteri per ripartire le restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018 rimanda alla contrattazione collettiva i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. In ogni caso, per l'anno 2019 una quota minima (30%) delle risorse variabili è destinata alla performance individuale. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Articolo 4

Vengono definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.

Una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL (parte variabile fondo) è destinata ad incentivare la performance individuale (indicativamente 88,85%) e organizzativa, (indicativamente 11,15%), al netto degli incentivi previsti da disposizioni di legge (funzioni tecniche e lotta all'evasione tributaria).

Il Piano della performance è approvato dalla Giunta comunale annualmente. Per l'anno 2019 l'assegnazione delle risorse ai Responsabili di settore ed il Piano della performance/Piano degli obiettivi sono stati disposti con deliberazione di G.C. n. 19 del 25 febbraio 2019.

La performance organizzativa è connessa agli obiettivi riportati della delibera di approvazione del piano, misurati e valutati secondo il Regolamento comunale.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Per l'anno 2019 una quota adeguata del fondo viene riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi quali:

- servizio infermieristico casa di riposo euro 2.100,00;
- gestione amministrativa e contabile casa di riposo euro 2.000,00
- piano neve euro 500,00;
- Attività istituzionali (manifestazioni civili , cerimonie, funerali) euro 100,00;
- Mantenimento livello di efficienza dell'attività amministrativa personale amministrativo comunale euro 1.500,00;
- Miglioramento del sistema di relazione e rapporto con gli ospiti e con i colleghi personale servizio casa di riposo euro 2.500,00;
- Chiamate emergenza euro 300,00;
- Garanzia e continuità servizi manutentivi esterni euro 500,00;

La definizione delle modalità applicative e di ripartizione della performance individuale ed organizzativa degli anni 2020 e 2021 verrà disciplinata con un accordo integrativo da attivarsi nei primi mesi del prossimo anno 2020.

Articolo 5 E' accantonata la maggiorazione del 10% del monte complessivo dei premi individuali da destinare al dipendente che abbia riportato una valutazione superiore al 90% del punteggio massimo attribuito, secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

Articolo 6 Dall'anno 2020 verrà avviato un percorso di valorizzazione del personale attraverso l'istituto delle progressioni economiche i cui criteri e modalità saranno definiti con l'accordo integrativo da attivarsi nei primi mesi del prossimo anno 2020.

Articolo 7 Disciplina le indennità condizioni lavoro previste dall'art. 70 bis del ccnl 2018 e le indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 70 quinquies del ccnl 2018.

L'indennità "condizioni di lavoro" costituisce un valore unico da corrispondere per diverse situazioni di lavoro che comportano rischio, maggiorazione lavoro festivo, e maneggio di valori:

- **RISCHIO**

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali. Ai dipendenti che svolgono le prestazioni "a rischio", solo per i giorni in cui l'attività è resa per cui è legata alla effettiva presenza in servizio, compete un'indennità giornaliera di € 1,15.

Totale stanziamento rischio anno 2019 € 4.000,00;

- **MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO**

E' riconosciuto al personale che svolge attività lavorativa in orario festivo, cioè al personale dell'Istituzione casa di riposo di Caltrano.

Totale stanziamento maggiorazione lavoro festivo anno 2019 € 1.850,00.

- **MANEGGIO VALORI**

la misura dell'indennità riferita al maneggio valori, proporzionale al numero di giorni di effettivo svolgimento di tali compiti, nella misura di **€ 1,30 al giorno**, può essere corrisposta ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, Totale stanziamento anno 2019 € 290,00.

In applicazione dell'art. 70 – quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, viene prevista, **per l'anno 2019**, una indennità finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

E' riconosciuto al personale comunale e al personale dell'Istituzione casa di riposo di Caltrano, per lo svolgimento delle funzioni di:

a)Responsabile dei Procedimenti assegnati con formale provvedimento del Responsabile del Settore e sostituzione dello stesso nei casi di assenza, impedimento od incompatibilità, come

previsto dall'art. 30 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 07.09.2001.

b)Responsabile per attività specifiche di coordinamento di altri dipendenti;

c)Responsabile di procedimenti assegnati con formale provvedimento del responsabile di settore.

I criteri per la determinazione delle indennità per particolari responsabilità sono i seguenti:

- Categoria di appartenenza;
- Responsabilità di funzioni vicarie o di coordinamento;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;

Totale stanziamento 2019 € 9.600,00;

Per gli anni 2020 e 2021 l'erogazione delle indennità finalizzate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità verranno eventualmente compensate con l'avvio del percorso di valorizzazione del personale attraverso l'istituto delle progressioni economiche i cui criteri e modalità saranno definiti con l'accordo integrativo da attivarsi nei primi mesi del prossimo anno 2020.

Articolo 8 Disciplina le indennità di turno previste dall'art. 23 del ccnl 2018

L'indennità è riconosciuta per compensare le prestazioni di lavoro del personale della istituzione casa di riposo di Caltrano, nello specifico personale con qualifica di operatore socio sanitario, che si svolgono in turnazione per più di 10 ore giornaliere.

Il criterio di attribuzione è riferito alle ore effettive di lavoro ordinario in turnazione.

Totale stanziamento anno 2019 € 28.600,00;

Articolo 9 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h - ccnl 21.05.2018)

Si definisce la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

Ai fini del presente articolo assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti

b) gli incentivi per attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU/TARI

c) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992) prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari *"Si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto"*).

Viene concordato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal CCNL ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Da € 1.500,00 ad € 3.000	2,00%
Da € 3.001 ad € 5.000	4,00%
Da € 5.001 ad € 7.000	6,00%
Oltre € 7.000	10,00%

Articolo 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, co. 4, lett. m) - CCNL 21.05.2018)

Sono definiti i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

Articolo 11 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di p.o.

(art. 7, co. 4, lett. v) - CCNL 21.05.2018)

La determinazione della retribuzione dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Articolo 12 Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 e art. 27 del CCNL del 21.05.2018)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato l'istituto dell'orario flessibile, fatti salvi i seguenti servizi da svolgersi con specifici orari e tempi:

- servizi manutentivi esterni;
- personale casa di riposo;

La flessibilità si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di **30 (trenta) minuti** rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita nello stesso giorno.

Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura ovvero nelle fasce di apertura al pubblico.

Articolo 13 incentivi previsti da disposizioni di legge

Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti consolidati:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI , all'IMU e alla TARI (art. 3, co. 57 della Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, co. 1, lett. p) del D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016, nei limiti fissati dalla norma.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai termini dell'art. 67, co. 3, lett. i) e co. 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 dell'ipotesi di ccdi anni 2019 2020 2021 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo per l'anno 2019:

INDENNITA' TURNO ADDETTE ASSISTENZA CASA RIPOSO	€ 28.600,00
INDENNITA' RISCHIO	€ 4.000,00
MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO	€ 1.850,00
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 290,00
INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'	€ 9.600,00
CHIAMATE EMERGENZA	€ 300,00
SERVIZIO INFERMIERISTICO CASA DI RIPOSO	€ 2.100,00
GESTIONE AMMINISTRATIVA CONTABILE CASA DI RIPOSO	€ 2.000,00
PIANO NEVE	€ 500,00
SUPPORTO NELL'ORGANIZZAZIONE DI MANIFESTAZIONI ORGANIZZATE DALL'AMMINISTRAZIONE	€ 100,00
CONTINUITA' ED EFFICIENZA DELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA	€ 1.500,00
MIGLIORARE I RAPPORTI CON L'UTENZA DELLA CASA DI RIPOSO	€ 2.500,00
GARANZIA E CONTINUITA' SERVIZI MANUTENTIVI ESTERNI	€ 500,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	€ 5.000,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 4.395,06
TOTALE UTILIZZO	€ 63.235,06

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti delle norme del CCDI previgente.

D) 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 deliberazione della Giunta comunale n.31 del 01/04/2019).

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

Per le progressioni storiche il meccanismo di progressione è stato regolato dal CCDI territoriale stipulato in data 10/04/2000. Si prende atto che nel 2019 non è prevista nessuna progressione economica. Dall'anno 2020 verrà avviato un percorso di valorizzazione del personale i cui criteri e modalità saranno definiti con l'accordo integrativo da attivarsi nei primi mesi dell'anno 2020.

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

QUADRO SINTETICO DELL' APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2019-2020-2021, con riferimento alle missioni: servizi istituzionali, generali e di gestione, ordine pubblico e sicurezza, istruzione e diritto allo studio, tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali, politiche giovanili, sport e tempo libero, turismo, assetto del territorio ed edilizia abitativa, sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente, trasporti e diritto alla mobilità, soccorso civile, diritti sociali, politiche sociali e famiglia, tutela della salute, ci si attende un incremento della produttività del personale coinvolto;

Il Comune di Caltrano, in adempimento alle disposizioni dettate dal D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale.

L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti saranno correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali-quantitativi in presenza di riduzione di personale;
- l'erogazione dei compensi per la produttività è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del vigente sistema di valutazione;
- i compensi per la produttività sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile di settore in base al PEG approvato dalla Giunta Comunale;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di Settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di valutazione e sotto la supervisione del Nucleo di Valutazione;
- Il vigente sistema di valutazione è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

Per gli ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, nonché per il confronto con i precedenti CCDI si fa rinvio ai contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo ed alla successiva relazione tecnico-finanziaria.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicazione in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Revisore dei Conti del Comune di Caltrano;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale 2019 che verranno trasmesse entro il 31 maggio 2020 al Ministero dell' Economia, tramite il sistema SICO.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018, triennio 2019-2021

Relazione tecnico-finanziaria in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n.251 del 11.11.2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	107.379,14
Risorse variabili	9.276,80
Residui anni precedenti	669,23
Totale	117.325,17

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata in un unico importo consolidato ai sensi dell'art. 67 comma 1 del ccnl 2016 - 2018 del 21/05/2018 per l'importo di euro 102.504,47 a cui sono stati aggiunti:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
ccnl 21.05.2018 art. 67 comma 2 lett. a) (euro 83,20 al 31/12/2015 dichiarazione congiunta n. 5)	2.070,02
ccnl 21.05.2018 art. 67 comma 2 lett. b) (differenza incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali)	1.258,17
ccnl 21.05.2018 art. 67 comma 2 lett. c) (recupero ria personale cessato)	1.546,48

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art 67 comma 3 lettera c) incentivi funzioni tecniche D.lgs. n. 50/2016	5.000,00
Art 67 comma 3 lettera d) frazione di ria personale cessato anno precedente	0,00
Art 67 comma 3 lettera h) Integrazione massima prevista dal contratto 1,2% su	4.276,80

base annua del monte salari anno 1997.	
Art 67 comma 3 lettera i) parte variabile fondo finanziamento miglioramento servizi all'utenza e nuovi servizi	0,00
Art 67 comma 3 lettera e) economie lavoro straordinario anno 2018	669,23

CCNL 21/05/2018 art. 67, c. 3 lettera h) (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 431.220,46, per una possibilità di incremento massima di € 5.113,31 (1,2%).

Per garantire il rispetto del tetto del fondo anno 2016 l'integrazione per l'anno 2019 è stata limitata ad euro 4.276,80, l'integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

DECURTAZIONI	IMPORTO
DECURTAZIONE CONSOLIDATA- SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	-

non sono state previste decurtazioni al fondo.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	107.379,14
Risorse variabili	9.276,80
Residui anni precedenti	669,23
Totale	117.325,17

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 54.090,11 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	11.044,76
Progressioni orizzontali	43.045,35
Totale	54.090,11

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 63.235,06, così suddivise:

descrizione	importo
indennita' di turno addette assistenza casa riposo	€ 28.600,00
indennita' rischio	€ 4.000,00
maggiorazione per lavoro festivo	€ 1.850,00
indennita' maneggio valori	€ 290,00
indennita' particolari responsabilità	€ 9.600,00
chiamate emergenza	€ 300,00
Servizio infermieristico casa di riposo	€ 2.100,00
gestione amministrativa contabile casa di riposo	€ 2.000,00
Piano neve	€ 500,00
supporto nell'organizzazione di manifestazioni organizzate dall'amministrazione	€ 100,00
continuita' ed efficienza dell'attività amministrativa	€ 1.500,00
migliorare i rapporti con l'utenza della casa di riposo	€ 2.500,00
garanzia e continuita' servizi manutentivi esterni	€ 500,00
incentivi funzioni tecniche	€ 5.000,00
performance individuale	€ 4.395,06
totale	€ 63.235,06

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	54.090,11
Somme regolate dal contratto	30.235,06
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	117.325,17

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 107.379,14, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 54.090,11 pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

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

Per l'anno 2019 non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza
Risorse stabili	103.243,02	107.379,14	4.136,12
Risorse variabili	10.275,85	9.276,80	-999,05
Residui anni precedenti	676,99	669,23	7,76
Totale	114.195,86	117.325,17	3.144,83

La differenza relativa alle risorse stabili di euro 4.136,12 è giustificata:

- per euro 1.065,10 per l'aggiunta dello stanziamento dello 0,20% del monte salari anno 2001 per il finanziamento delle alte professionalità;
- dall'aggiunta di euro 1,95 alla somma già prevista nell'anno 2018 di euro 1.256,22 relativa all'incremento non soggetto al limite di spesa previsto dall'art. 67 c.2 lettera b) - dichiarazione congiunta 5 del CCNL 21/05/2018 per il finanziamento dei differenziali delle progressioni economiche orizzontali;
- per euro 2.070,02 previsto per l'anno 2019 dall'art. 67 comma 2 lett. a) del ccnl 21/05/2018 pari ad euro 83,20 per dipendente in servizio al 31/12/2015 - dichiarazione congiunta n. 5;

Le risorse variabili variabili presentano una differenza negativa di euro 999,05 determinata dal minor stanziamento dell'integrazione prevista dal contratto pari a 1,2% del monte salari anno 1997 ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. h) del ccnl al fine di rispettare il limite del fondo anno 2016 previsto dall'art. 23 comma 2 del D.lgs n. 75/2017.

La differenza di euro 7,76 della voce residui anni precedenti riguarda un incremento non soggetto al limite di spesa previsto dall'art. 67 c.3 del CCNL 21/05/2018 per le economie da lavoro straordinario 2018 non erogate;

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 trovano imputazione finanziaria in appositi capitoli di spesa del bilancio di previsione anno 2019 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Nel rispetto della norma prevista dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, 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";

Si evidenzia che il fondo costituito per l'anno 2019 rispetta il limite del fondo dell'anno 2016 ad eccezione degli incrementi previsti nel ccnl 21/05/2018 che espressamente non soggiacciono a tale limite, e di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 che impone di inserire la quota annuale pari allo 0,20% del "monte salari" dell'anno 2001 (già prevista dall'art. 32, comma 7 del CCNL 22.01.2004) all'interno del cosiddetto "Importo unico consolidato 2017". Rispetto a questo importo, l'ARAN si era così pronunciata: *"La integrazione dello 0,20% deve essere considerata come obbligatoria, in quanto direttamente ed espressamente disposta dal CCNL; nel caso l'ente non intenda istituire posizioni di responsabilità di alta professionalità (...) suggeriamo di calcolare e accantonare le risorse in questione, dall'anno 2003 compreso, convinti che il prossimo rinnovo contrattuale per il biennio 2004/05, fornirà utili chiarimenti sullo specifico problema"*;

In tal senso si è pertanto provveduto a ridefinire il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2019 inserendo l'integrazione disposta dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, che per il Comune di Caltrano è pari a € 1.065,10, portando le risorse stabili per l'anno 2019 appunto all'importo a € 102.504,47.

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

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione con determinazione n.251 del 11/11/2019, trova imputazione finanziaria in appositi capitoli di spesa del bilancio di previsione anno 2019 del comune di Caltrano e dell'istituzione casa di riposo di Caltrano.

Caltrano, 18/12/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
(Dal Santo rag. Laura)



IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
(Nicolett rag. Franco)



COMUNE DI CALTRANO

(provincia di Vicenza)

Verbale n. 21 del 19 dicembre 2019

PARERE DEL REVISORE CONTABILE SULLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA COLLETTIVA TRIENNIO 2019/2021

PROCEDURA CONTROLLO ART. 8 COMMA 6 CCNL 2016/2018
ART. 67, COMMA 12 DEL D.L. 112/2008, CONVERTITO IN LEGGE N. 133/2008

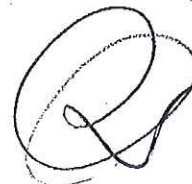
Il sottoscritto Chilese rag. Remo revisore del conto del Comune di Caltrano, nominato con deliberazione di C.C. n. 37 del 18/12/2017;

Premesso che:

- △ l'art. 8 comma 6 del ccnl 21/05/2018 del comparto funzioni locali prevede che "il controllo sulla contabilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tali organismi entro dieci giorni dalla sottoscrizione. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
- l'art. 40 del D.Lgs 30/03/2001 n. 165 così come modificato dal D.Lgs n. 150/2009 prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti del rispetto del vincolo della spesa di personale fissati dalle vigenti disposizioni e in ogni caso nel rispetto del vincolo di bilancio.
- 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 disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti nella programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria certificata dagli organi di controllo;
- l'art. 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 come modificato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 prevede che il controllo sulla contabilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dall'organo di revisione;

Vista l'ipotesi di collettivo decentrato integrativo triennio 2019/2021, sottoscritto tra le parti in data 18/12/2019;

Vista la relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto decentrato integrativo anni 2019/2020/2021, redatta secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica e fornita con la circolare n. 25 del 19/07/2012, da cui risulta:



- o che il fondo risorse decentrate è costituito come previsto dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018 per un totale di €. 117.235,17;
- o che le risorse decentrate sono previste per l'anno 2019 negli appositi interventi del bilancio del comune di Caltrano e dell'istituzione casa di riposo di Caltrano;

Visto il D.Lgs n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto lo statuto comunale vigente;

Visto l'art. 23 comma 2 del D.Lgs n. 75 del 25/05/2017;

Vista la circolare n. 20 del 08/05/2015 del M.E.F. - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

Valutata e controllata la compatibilità dei costi di contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio nonché con l'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

considerato

- che lo stanziamento di risorse aggiuntive deve essere correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance ed in materia di merito e premio di cui agli artt. 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009;
- che gli obiettivi devono essere coerenti con quelli di bilancio ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 150/2009);
- che le relazioni illustrative tecnico-finanziarie definiscono i criteri di formazione del fondo e di distribuzione delle risorse allocate, conformemente alle normative di legge e ai limiti in vigore;
- che l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000, come modificato dal comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis del D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni nella Legge n. 213/2012, prevede che, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108, comma 1, del Tuel e il piano della performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente in un unico documento nel P.E.G.;

riscontrato che

- l'Ente nell'anno 2018 ha rispettato i vincoli normativi correlati al raggiungimento degli obiettivi di pareggio di bilancio ed al rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- l'incidenza della spesa del personale dell'anno 2018, calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e ss., della Legge n. 296/2006, nonché del D.L. n. 112/2008 e della delibera della Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 13/11/2009 è inferiore alla spesa media del triennio 2011-2013;
- L'Ente ha rispettato il limite previsto dal comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs 25/05/2017 n. 75 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";



- che, con delibera di Giunta Comunale n.9 del 28/01/2019 è stato confermato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2018/2020, previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. n. 33/2013;

- che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 25/02/2019 è stato approvato il Peg 2019 e il piano della performance;

IL REVISORE DEL CONTO EMETTE IL SEGUENTE PARERE

- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 per il triennio 2019/2020/2021 risulta rispettoso delle norme di legge inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori, nonché sui vincoli meritocratici di distribuzione del salario accessorio.

- i costi derivanti dall'accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse relative all'anno 2019 trovano capienza negli appositi stanziamenti del bilancio di previsione 2019-2021, gestione 2019, e pertanto, mantenendosi tali costi nei limiti di quanto già inserito nella programmazione finanziaria dell'Ente, si ritengono compatibili con i vincoli di bilancio del relativo esercizio.

- raccomanda lo scrupoloso rispetto della normativa in materia di pubblicazione degli atti nel sito dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Caltrano,

19/XII/2019

Il Revisore dei Conti
Rag. Remo Chieser

