

COPIA

N°132 Reg. delib.
del 21-12-2018

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO	CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018. APPROVAZIONE E AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
----------------	--

Oggi ventuno del mese di dicembre dell'anno duemiladiciotto alle ore 18:20, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Negrini Stefano	Sindaco	P
Bellani Claudio	Vice Sindaco	P
Leardini Veronica	Assessore	P
Pizzamiglio Antonella	Assessore	P
Rinaldi Alex	Assessore	P

5	0
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il
SECRETARIO Mazzocco Chiara.

Il Sig. Negrini Stefano nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018. APPROVAZIONE E AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
---------	--

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI i C.C.N.L. comparto Funzioni Locali vigenti;

PRESO ATTO che con propria deliberazione n. 131 in data odierna si è provveduto alla costituzione del fondo risorse per la contrattazione integrativa del personale non dirigente, per l'anno 2018;

RICHIAMATO l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;

PRESO ATTO che il comma 236 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n° 208 (legge di stabilità 2016), dispone che " Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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 D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del "personale assumibile" ai sensi della normativa vigente";

VISTI i decreti legislativi 25 maggio 2017 n. 74 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", e n. 75 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b) e c) ed e) e 17, comma 1 lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", pubblicati in G.U. Serie Generale n. 130 del 07/06/2017;

VISTO l'art. 23 "*Salario accessorio e sperimentazione*" del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75:

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il

corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile."

DATO ATTO che i vincoli al trattamento economico accessorio complessivo per l'anno 2018 corrispondono ai limiti del 2017 e, conseguentemente, per quanto testè richiamato, del 2016 in quanto non si sono verificate tutte le condizioni previste dall'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017;

RICHIAMATA la Deliberazione n. 26/2014 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, che ritiene che nel concetto di "trattamento accessorio" oggetto di eventuale decurtazione, siano da includere tutti i trattamenti di natura accessoria anche se finanziati con somme di bilancio, come ad esempio la retribuzione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa negli enti senza la dirigenza quale il Comune di Casaleone, e del trattamento accessorio del Segretario Comunale come definito dai contratti collettivi e quantificato dall'Ente;

PRESO ATTO che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali" triennio 2016-2018, in particolare il Titolo VIII "Trattamento economico", art. 67 "Fondo risorse decentrate: costituzione" ed art. 68 "Fondo risorse decentrate: utilizzo";

ATTESO che l'art. 67, comma 7, del C.c.n.l. 21.05.2018 stabilisce che il rispetto della disposizione di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 deve avvenire, complessivamente, per la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5 (retribuzione di posizione e di risultato), a carico dei bilanci;

VISTO il "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi - Ciclo della performance - Sistema di misurazione - Codice di comportamento" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 54 del 19-04-2013;

VISTO il Verbale della Delegazione trattante del 13/12/2018, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTA la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, resa ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001, dal responsabile dell'area finanziaria;

VISTO il parere del Revisore dei conti;

VALUTATI positivamente i contenuti della predetta ipotesi di contratto, contenuta nel verbale della Delegazione trattante del 13/12/2018, in quanto pienamente coerenti con le disposizioni normative vigenti e ritenuto meritevole di approvazione;

ACQUISITI i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile, rilasciati dal Responsabile del Servizio e dal Responsabile della Ragioneria Comunale, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

La proposta viene approvata con voti unanimi favorevoli espressi legalmente.

DELIBERA

DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa, l'ipotesi del contratto collettivo

decentrato integrativo 2018, per il personale non dirigente del comune di Gazzo Veronese, concordato in data 13/12/2018 con verbale della delegazione trattante;

DI DARE ATTO che gli oneri contrattuali derivanti dall'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per l'anno 2018, trovano idonea copertura nel bilancio di previsione 2018;

DI AUTORIZZARE il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2018.”

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

La Giunta Comunale, con voti unanimi favorevoli espressi legalmente delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/00.

OGGETTO	CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018. APPROVAZIONE E AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
---------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to 0 Negrini Stefano

IL SEGRETARIO
F.to Mazzocco Chiara

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018.
APPROVAZIONE E AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA
DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE
DEFINITIVA**

Regolarita' Tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 19-12-18

Il Responsabile del servizio
F.to MARGOTTO CARLO

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018.
APPROVAZIONE E AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE DELLA
DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE
DEFINITIVA**

Regolarita' Contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota.

Data 19-12-18

Il Responsabile del servizio
F.to MARGOTTO CARLO

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 132 del 21-12-2018**

**Oggetto: CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018.
APPROVAZIONE E AUTORIZZAZIONE AL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE
DEFINITIVA**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 59.

COMUNE DI GAZZO VERONESE li
10-01-2019

F.TO L' INCARICATO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

Il giorno 13/12/2018 alle ore 11,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Sig. Stefano Negrini, Sig.ra Ivana Negrini e Sig.ra Luclana Vallani

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

Cisl Fp Maurizio Olivato

Csa Nicola Cavedini

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del Sig. Maurizio Gobbi

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese.

Art. 1

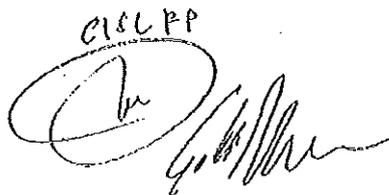
Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. *Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscono al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.*
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è annuale relativamente alla
 - a. ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. *Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà indicativamente il mese di aprile dell'anno successivo.*

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

CISL FP


**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. *L'organismo paritetico per l'innovazione, ove previsto, nelle modalità previste dall'art. 10 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 possono proporre modifiche a tale piano.*
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 9

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.062,54.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare dopo l'approvazione del PEG di ogni anno il budget orario dei vari Settori.

¹ *L'art. 21-bis del D.L. 20/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:*

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

CISL FP


**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinario dell'Ente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

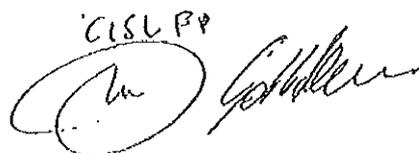
**Art. 4
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operale e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, o si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e del rischio, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 5
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Si Prende atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCI risultano confermati fino ad eventuali nuovi decreti, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. fino alla definizione del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative nel termine previsto dall'art. 13 c. 3 e secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

**Art. 6
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

CISL FP


**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un importo pari ad Euro 38.611,42 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25/30% (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad Euro 10.060,36.

**Art. 7.
Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. d) del CCNL 21.05.2018, sono definite nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2017.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri (*saranno determinati a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata*) sono determinati dal CCNL e sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
5. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene attribuita la quota giornaliera di € 2,00.
6. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a 100,00 euro (nessuna indennità)
 - b) da 101,00 euro a 1.000,00 euro (indennità giornaliera € 1,00)
 - c) da 1.001,00 (indennità giornaliera € 2,00)
7. Il disagio è determinato da:
 - a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
 - b) *in sede di contrattazione di ogni singolo ente potranno essere riconosciute altre forme di disagio da valorizzare.*
8. È riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 2,00.
9. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
10. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

C.I.S.L. P.P.


**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è definito nella misura di euro 11.000,00.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 20 punti complessivi.
5. L'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio qualora le giornate di assenza per malattia non siano superiori a 30 giorni.
6. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata per dodici mensilità e verrà erogata per il triennio salvo revoca del decreto di attribuzione delle specifiche responsabilità.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 9

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies
comma 2**

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) del CCNL 21.05.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL è definito nella misura complessiva di euro 0,00.
2. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni.

CISL FP
 

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio qualora le giornate di assenza per malattia non siano superiori a 30 giorni.
6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata in 12 mensilità.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che:
 - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
1. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'Istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018/2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle scheda di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	60%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza valutata in punti 0,10 per ogni anno di servizio nella categoria professionale attualmente rivestita).	40%

- a) In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- b) In caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.
- c) In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi.

CISL FP



**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della posizione economica della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
 - a. Anzianità di servizio quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, dal 01.01.2016 (valenza giuridica del C.C.N.L. del 21/5/2018) così specificata:
 - b. 24 mesi per la categoria professionale D;
 - c. 24 mesi per la categoria professionale C;
 - d. 24 mesi per la categoria professionale B;
 - e. Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCI e per i dipendenti assunti in mobilità o per concorso, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
6. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11

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

1. Il finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.05.2018, è definito annualmente sulla base della progettazione.
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
3. La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 viene regolamentata nel presente CCI mediante specifico documento allegato.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

Art. 12

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Le parti concordano di destinare il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio alla performance individuale.
3. Per l'anno 2018, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 8, comma 7, le parti concordano di confermare il sistema di valutazione vigente e contestualmente si impegnano a determinare, nei commi seguenti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

CISL FP


**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

4. Preso atto dei primi tre commi, si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance Individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE (risorse residuali)	30% INDIVIDUALE	70% ORGANIZZATIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30% INDIVIDUALE	70% ORGANIZZATIVA

5. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del piano della performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pleno raggiungimento degli obiettivi.
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	Dal 51% al 65%	Da 66% a 80%	Da 81% a 100%
Quota percentuale di performance organizzativa erogata	80%	90%	100%

6. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che, pertanto, producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.
7. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance individuale, concordate nella misura del restante 30%, verrà effettuata mediante le schede di valutazione attualmente vigenti, tenendo conto dei seguenti criteri:

- Alla presenza in servizio (in dodicesimi se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno);

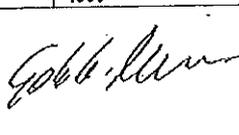
Al fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze dal servizio per infortunio sul lavoro, ferie, comprese le 4 giornate delle festività sopresse, congedo per maternità (ex astensione obbligatoria) e tutti i permessi retribuiti contemplati nel CCNL vigente.

8. Al fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 30% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
9. Le risorse sono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018.
10. Ad una percentuale del 10% (esempio) dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a ... euro che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale a ... % del complesso delle risorse destinato a premiare la performance.

Esempio di calcolo

Risorse residue parte variabile 5000 + risorse residue di parte stabile 4000.

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE	COLLETTIVA
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	1500	4500

CISL PD
 

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	1200	3800
TOTALE		2700	8300

Vo calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance Individuale 2700/n. dipendenti (30 dip.) = 90€
 Alla quota pro capite di 90€ va aggiunta la quota suppletiva del 30% = 27 €
 I 27€ rappresentano il differenziale di premio, che deve essere moltiplicato per la percentuale dei lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018. Considerato che il differenziale del premio Individuale viene riconosciuto al 10% del personale (che corrisponde a n. 3 operatori) sarà necessario effettuare la seguente operazione:
 $27€ \times 3 \text{ (dipendenti)} = 81$
 La quota di produttività Individuale di 2700 € si decurta l'importo di € 81 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (2.700€ - 81 € = 2.619,00 €). Pertanto ai soli n. 3 dipendenti verrà distribuita la quota di € 81 quale differenziale del premio.

11. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Responsabile d'Area sulla scorta di quanto definito nel piano della performance (PEG).
 L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione Individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, salvo la realizzazione di obiettivi specifici, non collegati alla durata della prestazione lavorativa, i quali sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
13. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo indicativamente entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.
14. Per il conseguimento di obiettivi specifici dell'ente, anche di mantenimento, l'amministrazione comunale conferma le risorse economiche quantificate in € 10.000,00 disciplinate dall'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 21/05/2018 finanziando in dettaglio i seguenti obiettivi strategici per l'ente:
 - Adempimenti degli obblighi relativi alla trasparenza e digitalizzazione della P.A. – Ufficio Segreteria – quantificato in € 1.200,00;
 - Potenziamento servizi di controllo e vigilanza del territorio – Ufficio Polizia Locale – quantificato in € 1.500,00;
 - Aumento dell'articolazione dell'orario settimanale di apertura al pubblico, potenziamento del servizio di informazione al pubblico – Ufficio Demografico – quantificato in € 1.500,00;
 - ampia flessibilità del modello organizzativo dell'ufficio lavori pubblici e patrimonio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio – quantificato in € 5.000,00;
 - Potenziamento del sistema informatico delle procedure e formazione continua sulle nuove gestioni e procedure per gli adempimenti tecnico-amministrativi – Ufficio Edilizia Privata – quantificato in € 800,00.

CISL PD


**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di Gazzo Veronese
per gli anni 2018 -2019-2020**

**Art. 13
Disposizione finale**

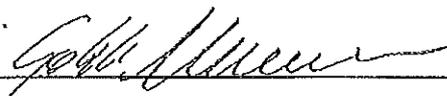
1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli Istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal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

Gazzo Veronese li 13/12/2018

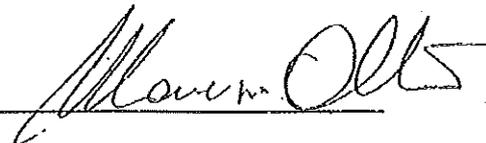
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP 

Comune di GAZZO VERONESE
Via Roma, 89

GAZZO VERONESE (VR)

Verbale n.15 del 03/12/2018 aggiornato alla data del 17 Dicembre 2018

L'anno 2018, il giorno 3 del mese di Dicembre, il sottoscritto Dott. **Artoni Nicola**, Revisore ai sensi degli artt. 234 e 239 del D.Lgs. 267/2000, del comune di Gazzo Veronese, nominato per il triennio 2018/2020, dopo aver ricevuto dal Dott. **Carlo Margotto**, Responsabile del Settore Economico Finanziario del Comune di **Gazzo Veronese**, la proposta di delibera inerente il contratto collettivo decentrato integrativo, relativo al personale dipendente dell'Ente suddetto per l'anno 2018;

Richiamato l'art. 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede il controllo dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di 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;

Considerato che l'art. 40 comma 3 sexies del medesimo decreto, prevede che a corredo del contratto integrativo deve essere redatta una relazione tecnico finanziaria e una relazione illustrativa, certificata dall'organo di revisione, secondo gli schemi definiti dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n.52/2012;

Premesso che:

- Con successiva apposita determinazione verrà costituito il fondo per le politiche e lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018 – parte stabile e parte variabile obbligatoria;

Vista la relazione Illustrativa – Tecnico Finanziaria a cura del Responsabile del Servizio Finanziario;

Verificato che la costituzione della parte fissa per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 67 del CCNL 21/05/2018 nonché le risorse aggiuntive, parte variabile, derivanti dal risparmio di spesa relativa al lavoro straordinario, va a finanziare a consuntivo la produttività;

Verificata la copertura della spesa nel bilancio 2018-2020 anno 2018, come risulta dalla relazione tecnico finanziaria;

Verificato inoltre che:

- L'ente non è strutturalmente deficitario;
- Non sono previste progressioni economiche per l'anno 2018;
- È prevista la decurtazione stabile del fondo produttività ex art. 9 co. 2bis L. 122/2010;
- È prevista la decurtazione del fondo per l'anno 2018 in relazione a quanto previsto dall'art. 23 co. 2 del D.Lgs. 75/2017;

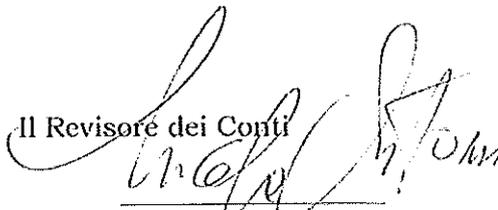
CERTIFICA

Ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3sexies dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 40 bis del medesimo decreto, che la costituzione del fondo anno 2018 risulta conforme alle norme di legge vigenti esprimendo, pertanto parere favorevole per quanto di propria competenza.

Il Revisore rammenta che:

- Il CCDI è efficace solo a seguito di sottoscrizione definitiva dello stesso, previa delibera di Giunta Comunale di autorizzazione alla sottoscrizione;
- Che una volta sottoscritto il contratto definitivamente, lo stesso dovrà essere inviato all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione ai sensi dell'art. 5 co. 5 del CCNL 01/04/1999.

Gazzo Veronese/Arzignano, 3/17 dicembre 2018

Il Revisore dei Conti

Dott. Artoni Nicola

COMUNE DI GAZZO VERONESE

(Provincia di Verona)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. Relazione illustrativa.

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi contratto 2018 (verbale delegazione trattante) 13-12-2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Negrini Stefano Componenti Vallani Luciana, Negrini Ivana Pierina, Gobbi Maurizio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP e CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: = = = = (indicare le sigle firmatarie) Firmatarie del contratto: CISL-FP e CSA Regioni e autonomie locali
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Costituzione del fondo e utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018. <i>Il fondo, di cui all'art. 15 CCNL 14-04-1999, per le risorse decentrate, per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, è stato così determinato:</i> - risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, per € 50.827,76 destinate all'incremento della retribuzione fissa col riconoscimento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali; - risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità per € 12.621,18, destinate al finanziamento delle prestazioni previste dall'art. 17 comma 2 del CCNL 01-04-1999; <i>L'importo complessivo del fondo risulta inferiore rispetto a quello dell'anno 2010, le unità di personale sono invariate rispetto al 2016; nel corso del 2018 si procederà alla selezione per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali ad una limitata percentuale di personale dipendente, come previsto nell'accordo sottoscritto in data 13 dicembre 2018.</i>
Rispetto iter adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole in data 17 dicembre 2018. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con delibere di Giunta Comunale n. 1 del 12-01-2018 e n. 41 del 17-05-2018. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Con delibera di Giunta Comunale n. 5 del 26-02-2012 sono state definite le linee di indirizzo per lo svolgimento da parte dell'O.I.V. dell'attività di valutazione e controllo dei livelli di trasparenza. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e D.L. 33/2012? E successive modifiche. Sì, per quanto di competenza.

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

1) Viene identificato l'oggetto del contratto:

- a) costituzione del fondo risorse decentrate art. 15 CCNL 14-04-1999, per l'anno 2018;
- b) ripartizione del fondo risorse decentrate art. 15 CCNL 14-04-1999, per l'anno 2018;

2) Vengono fissati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, stabilendo di utilizzare le metodologie previste dal Regolamento Comunale sull'ordinamento dei servizi – controlli interni e ciclo della performance approvato con delibera di G.C. n. 54 del 19-04-2013;

4) Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo: anno 2018;

5) L'accordo contiene la tabella analitica della costituzione del fondo, che prevede:

- risorse stabili per € 50.827,57;
 - risorse variabili per € 12.621,18;
 - somme non soggette a vincolo per rideterminazione incremento stipendio per € 2.088,38;
- per un totale di € 66.272,64, di cui non soggette a vincolo € 63.448,75.

6) Si prevede che una parte delle risorse di parte stabile venga destinata al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza dal 01-01-2018;

B) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il "Regolamento sull'ordinamento uffici e servizi – ciclo della performance – sistema di misurazione – codice di comportamento" (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 19-04-2013).

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

Sono previste nuove progressioni economiche con decorrenza dal 1 gennaio 2018, come indicato all'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo per gli anni 2018 - 2019 - 2020.

Le progressioni saranno riconosciute ad una quota limitata di dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D.

Deve essere data comunicazione ai dipendenti dell'avvio della selezione, mediante pubblicazione all'albo on line di un avviso.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, tenuto conto che la dotazione organica dell'Ente è sottodotata rispetto al numero degli abitanti ed ai vari servizi erogati agli utenti, ci si attende un incremento della produttività del personale, con particolare riguardo allo svolgimento dei servizi plurimi, che richiedono maggior impegno sia per gli aggiornamenti professionali richiesti che per la capacità organizzativa nelle varie attività svolte.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 12-01-2018 è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione ed il Piano delle Risorse e Obiettivi per l'anno 2018, che prevede sia obiettivi strategici intersettoriali trasversali, sia obiettivi individuali:
Con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 17-05-2018 è stato approvato il Piano della performance 2018.

= * = * = * = * = * = * = * = * = * = * = * = * = * = * = * = * =

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi del CCNL 21-05-2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. Relazione tecnico-finanziaria.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

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

Descrizione	Importo
Risorse stabili (al netto delle riduzioni)	50.827,57
Risorse variabili (al netto delle riduzioni)	12.621,18
Rideterminazione per incremento stipendio	2.088,38
Totale risorse (al netto delle riduzioni)	65.537,13

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 2018 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 50.827,57, al netto delle decurtazioni.

L'importo consolidato alla data del 22-01-2004 ammonta ad € 45.717,08.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili ammontano a complessivi € 12.621,18 e sono così determinate:

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	5.276,47
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	10.000,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro – decurtazione	- 2.655,29

dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 439.766,24, per una possibilità di incremento massima di € 5.276,47 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 5.276,24, pari al 1,2%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione / OIV.

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

In ragione della riorganizzazione del personale (mobilità interna ed esterna di alcuni dipendenti) e per il finanziamento dei nuovi progetti approvati dalla Giunta Comunale con delibera n. 47 del 26-04-2017, che prevedono la partecipazione di tutto il personale dipendente, è stata stanziata una somma di € 10.000,00, necessaria per finanziare la produttività collettiva – parte variabile.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010- legge 122/20120 (limite fondo 2010 parte fissa - personale in servizio nel 2016 rispetto al 2010) sulla parte stabile	-12.731,89
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010- legge 122/20120 (limite fondo 2010 parte fissa personale in servizio nel 2016 rispetto al 2010) sulla parte variabile	-2.655,29
Totale riduzioni	-15.387,18

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili (al netto delle riduzioni)	50.827,57
Risorse variabili (al netto delle riduzioni)	12.621,18
Rideterminazione per incremento stipendio	2.088,38
Economie fondo straordinario confluite	735,51
Totale (al netto delle riduzioni)	66.272,64
Totale depurato delle voci non soggette a vincolo	63.448,75

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 specificamente dal presente contratto, pur essendo comprese nei conteggi, le seguenti voci, che verranno quantificate esattamente in sede di erogazione, relative a:

Descrizione	
Indennità di comparto	
Progressioni orizzontali pregresse e nuove	
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le seguenti voci, che verranno quantificate esattamente in sede di erogazione, relative a:

Descrizione	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio – mansioni plurime	
Indennità di maneggio valori	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	
Progetti obiettivi	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	
Altro (potenziamento servizi esistenti)	

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	==
Somme regolate dal contratto	63.448,75 / 66.272,64
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	63.448,75 / 66.272,64

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 ad € 50.827,57; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali) 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 con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

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

Per l'anno in corso sono previste nuove progressioni economiche con decorrenza dal 1 gennaio 2018 che trovano finanziamento tra le risorse fisse da attribuite mediante procedura selettiva, seguendo i criteri indicati nel Contratto Collettivo Integrativo per gli anni 2018 – 2019 – 2020.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016 e 2010.

Descrizione	Anno 2016	Anno 2017	Differenza rispetto al 2010	Anno 2010
Risorse stabili	50.827,57	50.827,57	-9.096,10	59.923,67
Risorse variabili	12.621,18	12.621,18	-655,29	13.276,47
Residui anni precedenti	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	63.448,75	63.448,75	-9.751,39	73.200,14

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 programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate anno 2018 sono imputate in un unico capitolo di spesa, precisamente il cap. 1240 - Missione 1 - Programma 10 - " Personale", 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.

Il limite di spesa del Fondo degli anni 2016 e 2010 risultano rispettati.

È stata applicata, separatamente per risorse stabili e risorse variabili la riduzione proporzionale corrispondente alla riduzione del personale in servizio.

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 sarà impegnato al capitolo 1240 - Missione 1 - Programma 10 - " Personale", gestione competenza, del bilancio 2018.

Le somme per oneri riflessi ed IRAP sono impegnate nei vari capitoli inerenti le spese di personale del bilancio 2018, gestione competenza.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Gazzo Veronese, 19-12-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott. Carlo Margotto