

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENCO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

COMUNE DI PASTRENCO
PROVINCIA DI VERONA

CONTRATTO DECENTRATTO INTEGRATIVO DEFINITIVO PERIODO 2019-2021 - PARTE NORMATIVA e PARTE ECONOMICA.

DEFINIZIONE DEI CRITERI DI CUI ALL'ART. 7, COMMA 4 DEL CCNL DEL 21.05.2018 (CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 2016-2018)

19 DIC 2019

il giorno DICIANNOVE del mese di DICEMBRE alle ore 8,40 presso il Comune di PASTRENCO (VR) ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Angela Moliterno, autorizzato con delibera di Giunta comunale nr. 100 del 16.12.2019, dichiarata immediatamente eseguibile;

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

CGIL rappresentata dal Sig. Elisabetta Rossoni

CISL rappresentata dal Sig. Maurizio Olivato

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della dipendente Sig.ra Gina Ventura

regolarmente convocata in data 17/12/2019 prot. nr. 9877 e successivamente riconvocata in data 18.12.2019, prot. nr. 9944, in esecuzione della deliberazione di G.C. nr. 100 del 16.12.2019 dichiarata immediatamente eseguibile;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'accordo DEFINITIVO del C.C.D.I. del personale dipendente del **Comune di Pastrengo** valido per il periodo 2019-2021, fatto salvo quanto previsto all'art. 2 del presente accordo.

L'accordo ricalca l'ipotesi già sottoscritta dalle parti in data 14.11.2019, nella prima riunione tra la delegazione di parte pubblica e quella sindacale.

Rispetto all'ipotesi, le parti danno atto che viene modificata la consistenza del fondo, in quanto, la corretta costituzione del fondo ha visto il recupero delle seguenti somme:

€ 7.557,74 quali risparmi anni 2017 e 2018 confluiti in economie fondo straordinario ex art. 67, comma 3 lett. e);

€ 4.308,88 quali risparmi fondo anno precedente (2018) ex art. 68, comma 1 – solo provenienti da parte stabile;

il tutto nel rispetto del limite del salario accessorio anno 2016 di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. nr. 75/2017, come risulta dalla determinazione del Responsabile del Servizio finanziario nr. 369 del 12.12.2019, di costituzione del fondo risorse decentrate e attestato nella relazione illustrativa e tecnico-finanziaria cui accede il parere favorevole del revisore dei conti del 16.12.2019 prot. nr. 9836.

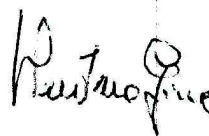
Le parti, così come intervenute, convengono pertanto quanto di seguito:

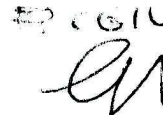
Art. 1

Oggetto del contratto collettivo decentrato integrativo

CISL FP







Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENGO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di PASTRENGO e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa dall'art. 7, comma 4 del CCNL 21.05.2018. 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.

Art. 2

Durata del presente contratto collettivo decentrato integrativo

1. 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.
2. La sua durata è triennale salvo:
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio che può essere oggetto di revisione annuale;
 - la volontà delle parti (una o entrambe) di rivederne le condizioni.
3. 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 prevede, si rinvia al vigente CCNL Funzioni Locali.
4. *Per quanto concerne la prima parte dell'anno, vale a dire periodo dal 01/01/2019 fino alla sottoscrizione del presente accordo, l'erogazione delle indennità pagate mensilmente, già previste nell'ultimo accordo decentrato in favore dei dipendenti che svolgono attività lavorative in condizioni di rischio, e gli altri istituti già previsti nel precedente ultimo accordo decentrato, richiamati nel presente, avverrà con i criteri di cui all'accordo ponte siglato in data 11/12/2018.*

Art. 3

Formazione ed aggiornamento professionali

- 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.
- Considerati i vincoli normativi imposti dall'art. 6, comma 13 del D.L. 78/2010 (con le modifiche di cui all'art. 21-bis del D.L. 50/2017) e fino alla loro vigenza, l'ente destinerà alla formazione quanto previsto nelle predette disposizioni, nella misura massima del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, fatto salvo il rispetto delle condizioni di cui all'art. 21bis del D.L. 50/2017, convertito con modifiche nella L. nr. 96/2017.
- Alle risorse di cui al comma precedente, 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 stanziare previste dal vigente CCNL.
- 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.
- 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.
- Nell'ambito dei fabbisogni formativi 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.

C.C.L.F.P.




Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENGO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

7. La formazione può essere garantita anche mediante l'utilizzo di metodologie innovative, quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro)
8. 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.
9. 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.
10. 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 6 del presente articolo.

Art. 4

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 8.877,78.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di marzo di ogni anno il budget orario delle due Aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile del servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del limite di budget assegnato alla singola Area
4. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
5. Gli incrementi di budget orario di lavoro straordinario, dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
7. *I risparmi di spesa del fondo straordinari anni precedenti (2017 e 2018) costituiranno risorse variabili non soggette al limite del fondo risorse decentrate anno corrente ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. e) del CCNL 21.05.2018*

Art. 5

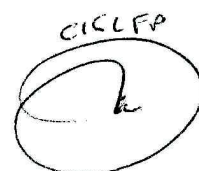
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 i criteri sulla base dei quali sono stati conferiti gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI non sono stati oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018 in quanto la predetta relazione, pur essendo stata attivata, non è stata richiesta.

Art. 6

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 32.278,55.

CICLFP


IPCSIL


Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENCO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative a decorrere dal 22/05/2019
3. I criteri per il riparto della retribuzione di risultato sono così definiti:
- il totale accantonato per il risultato viene rapportato al totale del valore complessivo delle indennità riconosciute alle posizioni organizzative $QUOZ. = \text{RISULTATO ACCANTONATO} / \text{SOMMA DEGLI IMPORTI DI P.O. RICONOSCIUTI}$ (a seguito di pesatura)
 - il quoziente così determinato viene rapportato al valore delle due PO al fine di determinare il massimo risultato spettante a ciascuna PO;
- Esempio: $\text{MaxRis PO1} = \text{QUOZ.} * 16.000 \text{ €}$ $\text{MaxRis PO2} = \text{QUOZ.} * 14.000 \text{ €}$
- infine, il massimo risultato spettante a ciascuna PO viene commisurato alla valutazione ottenuta sulla scheda sottoscritta dal Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione vigente che opera su base 4, come indicato nella tabella di seguito:

punteggio conseguito da sistema di valutazione vigente	PERCENTUALE ASSEGNABILE*	RISULTATO da erogare
4	100%	100% Max PO1 e Max PO2
3	75 %	75% Max PO1 e Max PO2
2	50%	50% Max PO1 e Max PO2
1	0%	

4. Per gli incarichi ad *interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 7

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

- Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito nell'allegato A) del presente contratto collettivo decentrato, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente accordo decentrato.
- Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 5 del presente accordo.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro di cui al 70bis

- L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi, quali ad esempio le attività esterne e quelle per maneggio valori
- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.
- Il valore massimo stanziato per le attività implicanti rischio e derivanti da attività esterne è stabilito in max € 2,80 a giornata ed € 2,80 max a giornata per il maneggio di valori, (art. 70 bis, comma 1 lett. c), *in caso di maneggio contanti fino ad un massimo di 5.000 €/anno*, importi da assegnare in ragione delle giornate di effettiva presenza in servizio e a carico del fondo per le risorse decentrate.
- Il rischio nelle attività esterne è determinato da attività svolte all'esterno che presentino i requisiti di cui al comma 6 del presente articolo.
- il rischio nel maneggio valori è determinato in capo ai dipendenti che gestiscono la cassa economica, in quanto implicano il quotidiano maneggio di somme di denaro per conto dell'ente

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENCO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

6. A titolo esemplificativo, si considerano attività "a rischio" quelle caratterizzate prevalentemente da:
- a) attività svolte sulle strade, in spazi ed aree pubbliche ove sono presenti veicoli stradali;
 - b) attività svolte con utilizzo di strumenti di lavoro che possono comportare pericolo nell'utilizzo e/o che richiedono una particolare capacità/abilità nell'utilizzo;
 - c) guida di mezzi che richiedono particolari patenti o abilitazioni
7. 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.

Art. 9

Assegnazione delle somme di cui all'art. 70bis del CCNL

1. L'importo delle indennità è assegnato solo in caso di effettiva presenza in servizio
2. L'assegnazione dell'indennità in favore del personale che svolge attività soggette a rischio, così come definite all'art. precedente, è commisurata agli importi giornalieri sopra descritti ed è oggetto modificata in ragione del cambio delle mansioni ovvero dei criteri sopra specificati, previo rispetto degli istituti sindacali vigenti;
3. La corresponsione avviene al termine dell'anno, previa verifica delle giornate effettivamente lavorate.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 71, comma 1 del DL 112/2008

Art. 10

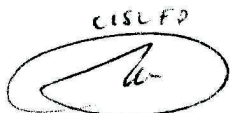
Determinazione dei criteri per il riparto delle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70 quinquies), commi 1 e 2

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie C non in possesso della posizione organizzativa.
2. Per l'anno 2019 la stessa è fissata in € 1.500, da parametrarsi al periodo dell'anno di vigenza dell'atto di incarico *e alla percentuale dell'orario di lavoro prestato*
3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'Area di riferimento preferibilmente all'inizio di ogni anno o in presenza di modifiche organizzative
4. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	<u>Grado di autonomia operativa</u> : nella predisposizione delle istruttorie, nella gestione complessiva delle attività...	da 0 a 5 da 6 a 10 da 11 a 15	max 15 punti
2)	<u>Complessità dell'attività assegnata</u> : quantità e qualità dei procedimenti assegnati...	da 0 a 5 da 6 a 10 da 11 a 15	max 15 punti
3)	<u>Responsabilità per procedimenti urgenti</u> assegnati in sostituzione di dipendenti assenti	da 0 a 5 da 6 a 10 da 11 a 15	max 15 punti
	Punteggio	da 0 a 15	max 45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

a. 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 alla proposta

CISL FD






Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENCO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

manifestata al Responsabile del servizio che provvederà all'assunzione del provvedimento finale, via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

b. La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti intesa come grado di conoscenza delle norme che si devono applicare, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità adottati dai responsabili di Area, sono intesi ad individuare, in capo al dipendente con profilo di Istruttore, specifici profili di responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario comunale, di concerto con i singoli Responsabili di Area interessati. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

6. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti PARAMETRI

- somma massima annua a disposizione per la specifica responsabilità (A)
- somma dei punteggi massimi ottenibili da ciascun dipendente (B) = 45
- punti attribuiti alla specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10 (C)

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B \cdot C$$

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. 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.
11. L'assegnazione del punteggio è calcolata da ciascun responsabile del Servizio sulla base dei parametri di cui sopra e viene modificata in ragione del cambio delle mansioni ovvero dei criteri sopra specificati, previo rispetto degli istituti sindacali vigenti
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con corresponsione *annuale*
13. L'indennità di cui all'art. 70 *quinquies*, comma 2 viene riconosciuta nella misura di € 350,00 ai dipendenti con deleghe di stato civile ed anagrafe
14. 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 con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08

Art. 11

Indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale art. 56 *quinquies*

1. Il finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale, è determinato, in applicazione dell'articolo 56 *quinquies*, in un importo pari ad € 3,00 per ciascun servizio esterno di durata fino a 3 ore quotidiane, *debitamente documentate*;
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-*quinquies* del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENGO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora svolti in ogni caso fuori dalla sede dell'ente.
4. L'indennità di cui al precedente comma è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a consuntivo dell'anno, sulla base della rendicontazione delle uscite e dei servizi svolti all'esterno.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
9. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
10. 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, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura stimata in € 5.000 circa
2. Le parti danno atto che:
 - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i. nessuna previsione per la categoria A assente nell'Ente
 - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c. 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 anche presso altra amministrazione.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2021, 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.
4. Per i criteri si richiama l'accordo già formalizzato nel 2018, denominato stralcio normativo 2019-2021, firmato il 22.02.2019, con il quale si stabilivano i criteri di riconoscimento delle progressioni economiche ai dipendenti in possesso dei relativi requisiti. Pertanto, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

C.C.L.F.P.




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


Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENCO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

FATTORE	PESO PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione 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); per il 2019 il triennio di riferimento è: 2016-2017-2018	70%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza) - 1 punto per ogni anno intero	30%

- a) la valutazione media del triennio che precede la selezione non può essere inferiore a 8/10 o equivalenti
- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
5. In caso di mobilità (provenienza da altro Ente/altro comparto) al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione alla tipologia di punteggio assegnata con il sistema della performance vigente nell'ente.
6. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti di ammissione alla selezione:
- Anzianità di servizio di 36 (trentasei) mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento al 31.12 dell'anno precedente quello di attivazione della procedura;
 - Il personale transitato per mobilità da altri Enti del comparto dopo l'1.01. accede alla progressione dall'anno successivo;
 - il personale deve risultare in servizio al 1 gennaio dell'anno in cui decorre la progressione
7. Non accede alla selezione per il riconoscimento della progressione economica il dipendente che nel biennio precedente la selezione ha avuto un procedimento disciplinare superiore alla censura, concluso con l'irrogazione della sanzione disciplinare.
8. Si accede alla progressione a seguito di graduatoria sulla base dei criteri definiti ai commi 4, 5 e 6 del presente articolo;
9. Rispetto all'accordo sottoscritto in data 22.02.2019, viene rivista la percentuale di accesso alla progressione dei dipendenti potenziali beneficiari della medesima PEO, considerando più congruo il valore del 60% della categoria C, anziché il 65%;
10. La progressione economica è attribuita, pertanto, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno dell'ente, in ordine decrescente, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo e nel rispetto delle seguenti percentuali:
- 35% per le categorie D (arrotondato per eccesso)
 - 60% per le categorie C (arrotondato per eccesso)
 - 35% per le categorie B (arrotondato per eccesso)
- 10.bis. Viene concordato tra le parti che le nuove percentuali, come stabilite al comma precedente, sono state individuate in modo che la percentuale di personale, potenziale beneficiario della progressione, che accede alla stessa è pari e non superiore al 50%.
- 10ter. Nel caso in cui la progressione economica venga assegnata a personale dipendente trasferito o cessato a qualunque titolo nell'anno di riconoscimento della progressione, si procede allo scorrimento della graduatoria degli idonei alla categoria di appartenenza, nel limite del fondo assegnato per le progressioni medesime.
11. 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. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (fuori dal limite del tetto del fondo risorse decentrate)

1. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti

CLSLFP


Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENCO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

- a) le risorse derivanti da art. 67, comma 3 lett. a) CCNL 21.05.2018, riferite a sponsorizzazioni, convenzioni, accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati
- b) gli incentivi per la progettazione di cui all'art. 113 del D.lgs. nr. 50/2016;
2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento approvato con deliberazione di G.C. nr. 58 del 22.06.2018, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
3. 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. 14

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo DLB G.C. nr. 53 del 05.06.2019 e DLB G.C. nr. 92 del 29.10.2019

1. Per l'anno 2019 non è stato possibile stanziare risorse aggiuntive in quanto si sarebbe superato il limite del tetto del fondo anno 2016.
2. *I progetti, come inseriti nel piano della performance anno 2019 e successivamente integrati con deliberazione di G.C. nr. 92 del 29.10.2019, si concorda che saranno oggetto di liquidazione in sede di valutazione della performance organizzativa.*
3. *I progetti inseriti nel piano performance per l'anno 2019, intesi a costituire obiettivi di mantenimento, sono i seguenti:*

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Risorse
1. Gestione amministrativa e contabile buoni mensa	Area economico-finanziaria	0
2. progetto matrimoni fuori dalla sede comunale	Area economico finanziaria	finanziato con risorse esterne € 2.700
3. rilascio tessere per accesso al nuovo ecocentro	Area economico - finanziaria	0
4. Progetto sportello SUAP - monitoraggio pratiche edilizie	Area tecnica	0
5. Progetto attività di sostituzione e supporto all'ufficio protocollo	Area economico - finanziaria	0

4. *Si concorda che il progetto di cui al punto 2, ancorché finanziato con fonti esterne, verrà liquidato come gli altri progetti con le valutazioni di performance organizzativa.*

Art. 15

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018, come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali, costituisce il fondo destinato alla performance. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Preso atto dei primi tre commi, si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance, considerato che il differenziale per la performance individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 viene assegnato al 10% del personale dell'Ente, distinto per le categorie C e B

Esempio di calcolo

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

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENCO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	INDIVIDUALE	COLLETTIVA
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	1500	4500
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	1200	3800
TOTALE		2700	8300

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale es: € 2.700/ 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

$27€ \times 3 \text{ (dipendenti)} = 81$

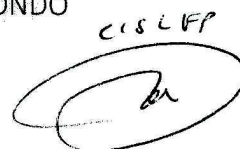
La quota di produttività individuale di 2700 € si decurta l'importo di € 81 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (2.700€ - 81 € = 2.619,00 €). Pertanto ai soli n. 3 dipendenti verrà distribuita la quota di € 81 quale differenziale del premio.

4. Ai 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.
5. Le risorse sono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
6. Ad una percentuale del 10% 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.
7. La valutazione della performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, si ha nei seguenti casi:
 - assegnazione di obiettivi specifici a singoli dipendenti o partecipazione ad obiettivi strategici o di mantenimento assegnati ai singoli responsabili
 - assegnazione di progetti di cui all'art. 67, comma 5 lett. b del CCNL 21.05.2018, in ragione del loro raggiungimento complessivo che si desume dalla relazione conclusiva del Responsabile del Servizio;
 - gli obiettivi assegnati devono essere realizzabili, misurabili e corrispondente alle mansioni svolte.
8. 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;
9. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 16
Disposizione finale

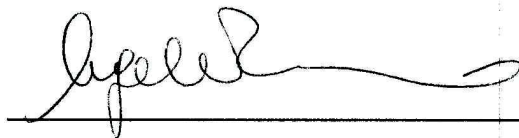
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal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

Pastrengo lì 19.12.2019 ALLEGARE TABELLA CORRETTA DEL FONDO

CISLFP


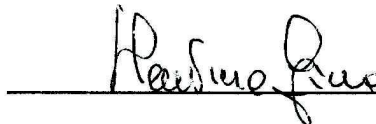
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENGO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



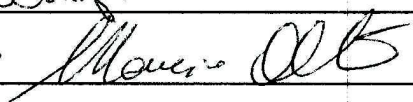
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



CISL FP 

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENGO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE
DECENTRATE - ANNO 2019 CCNL 2016/2018**

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	58.182,96
---	------------------

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	900,90
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	
...	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	900,90

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	832,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	906,80
...	
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	1.738,80

Risorse variabili soggette al limite	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	1.100,00
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	

CCNL FI
12

R

G

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENCO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

FINO A 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	2.145,10
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	3.245,10

Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	4.308,88
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	7.557,74
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	2.700,00
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	3.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	17.566,62

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	81.634,38
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	62.328,96
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	19.305,42

Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	9.501,89
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	9.501,89

Comune di Pastrengo Prot. n. 0009981 del 19-12-2019 arrivo Cat. 1 Cl. 10
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PASTRENGO (VR)
per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio)

TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	72.132,49
EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	50.946,60

CISL FP