

COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

VERBALE RIUNIONE DEL 5 DICEMBRE 2018 DELEGAZIONE DATORIALE PUBBLICA E DELEGAZIONE SINDACALE PER IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2018-

L'anno DUEMILADICIOTTO addì CINQUE del mese di DICEMBRE, regolarmente convocati, si sono riuniti nella sala consiliare del Comune in piazza Resistenza 10, le delegazioni di parte pubblica e sindacale. Sono presenti:

DELEGAZIONE DATORIALE DI PARTE PUBBLICA

nominata con delibera giuntale n. 178 del 07.11.2018

N	NOMINATIVI	QUALIFICA	Carica	Presenti	Assenti
1	Di Pietro Nicola	Segretario Comunale	Presidente	X	
2	Lagostina Elena	Responsabile del Servizio	Componente	X	
3	Oglina Stefano	Responsabile del Servizio	Componente	X	

DELEGAZIONE SINDACALE

N	NOMINATIVI	QUALIFICA	Presenti	Assenti
1	Pitzalis Emanuele	C.G.I.L. Funzione Pubblica Responsabile Provinciale	X	
2	Buzio Alessandro	C.I.S.L. Responsabile Provinciale	X	
3	Gallina Angelo	UIL F.P.I. Responsabile Provinciale	X	
4	Giuliano Ivano	Componente R.S.U.	X	
5	Tempera Francesca	Componente R.S.U.	X	

Svolge la funzioni di segretario verbalizzante la dipendente signora Elena Lagostina. Assume la Presidenza il sig. Di Pietro Nicola, componente della delegazione datoriale pubblica, che dichiara aperta la seduta per la trattazione del seguente ordine del giorno:

1 Ipotesi di accordo per la contrattazione decentrata integrativa relativa alla destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2018;

Le Parti prendono atto:

- che il Responsabile del Servizio Finanziario, con propria determina n. 448 in data 07.11.2018, come integrata con la determina n.469 del 23.11.2018, ha definito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione comunale, le risorse decentrate stabili e variabili per il finanziamento del fondo 2018, quantificate in complessive € 124.644,25, così distinti:

- risorse parte stabile € 107.427,90
- risorse parte variabili € 17.216,35, di cui € 10.016,35 per le risorse previste da disposizioni di legge per incentivi compensi progettazione ex art. 92 comma 5 e 6 del D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18.8.2014) compenso fondo progettazione e innovazione art 13 bis D.L. n. 90/2014 (dal 19.8.2014 al 18.4.2016) ed € 7.200,00 al fondo di previdenza per la polizia municipale ex art. 208 del D.Lgs. 285/1992 (codice della strada) ai sensi dell'art. 15 e art. 17 comma 1° e 2° lett. a del ccnl 1.4.1999;
- che la Giunta Comunale, con proprio atto n. 178 del 07.11.2018, ha assegnato alla delegazione trattante datoriale di parte pubblica le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa relativa al triennio 2018-2019-2020 e per la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2018;

Le Parti ricordano poi che nella seduta del 14.11.2018:

- la Delegazione di parte Pubblica ha sottoposto alle Organizzazioni Sindacali la bozza del contratto decentrato integrativo relativa al triennio 2018-2019-2020 e dell'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2018. La delegazione sindacale ha preso atto dei contenuti della bozza e si è impegnata a sottoporla all'assemblea del personale insieme alla proposta di accordo ponte. Le parti programmano per il corrente anno 2018: n. 1 progressione economica cat A, n. 4 progressioni economiche di cat. B e n. 4 progressioni economiche di cat C per una quota di parte stabile quantificata in circa € 3.700,00.
- la bozza del contratto decentrato integrativo di cui sopra è stata trasmessa ai Rappresentanti sindacali con e-mail in data 15.11.2018 per eventuali proposte di modifica e/o integrazione prima della sottoscrizione;
- la Parte Sindacale fa presente che l'assemblea del personale dipendente tenutasi in data 21.11.2018 alle ore 14,30 ha respinto con 17 voti favorevoli e 1 astenuto, la sopra citata proposta di contratto decentrato integrativo, chiedendo la sottoscrizione di un contratto decentrato ponte per l'anno 2018 e chiedendo anche che vengano garantite le progressioni

leg. Di Pietro Nicola
il giorno 07/12/2018

el

1

7

FR911

economiche per l'anno 2018 come richiesto nell'assemblea tenutasi nell'anno 2017 e promesso dalla amministrazione comunale. La motivazione di detta decisione è data dal fatto che la delegazione di parte pubblica in data 14.11.2018 ha proposto al primo tavolo di contrattazione la sottoscrizione di un contratto normativo che ha già confezionato senza che ci siano stati i tempi tecnici per poterlo contrattare;

- la Delegazione di Parte Pubblica nel prendere atto della sopra citata decisione, evidenzia che il contratto decentrato essendo un accordo tra due parti può essere sempre modificato e/o integrato in ogni sua parte ed anche integralmente pur nel rispetto delle norme previste nel contratto collettivo nazionale e nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente normativa, e per tale motivo è stata inserita all'art. 34 della bozza del contratto decentrato una clausola con la quale si dà facoltà alle parti di modificare e/o integrare lo stesso in qualsiasi momento sempre nel rispetto del CCNL e dei vincoli previsti dalla normativa vigente, a tal proposito si dichiara sin d'ora disponibile a concordare le date per un programma d'incontri da concludersi entro il mese di aprile del 2019, riconosce poi che l'attuazione del Contratto Collettivo Nazionale sottoscritto in data 21.5.2018 si è resa sin da subito difficile sia per quanto riguarda la quantificazione del fondo 2018 tant'è che sulla questione si è pronunciata la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con il parere n. 19 del 18 ottobre 2018 sia per l'applicazione degli istituti giuridici dello stesso contratto nazionale non avendo lo stesso previsto una fase transitoria tra il 2018 e il 2019.

- conclusasi la discussione e precisate le posizioni di ciascuna delle due parti nei termini sopra indicati, la Delegazione di Parte Pubblica prende atto del mancato accordo sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo triennio 2018-2019-2020 e sulla destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2018 così come proposto dall'amministrazione comunale ed in parte condivisa con la rsu.

- infine, stanti i tempi limitati disponibili, le parti decidono di incontrarsi giorno 5 dicembre 2018 alle ore 8,30 per trovare una possibile soluzione attraverso la sottoscrizione di un contratto che contemperi gli interesse sopra evidenziati, nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza così come previsto dall'art. 10 del CCNL Funzione Locale.

Tutto ciò premesso e considerato, le Delegazione di Parte Pubblica e di Parte Sindacale esaminano la bozza di contratto decentrato integrativo all'utilizzazione del fondo risorse decentrate anno 2018 predisposta sulla base delle indicazioni emerse nella precedente seduta del 27.11.2018, e dopo breve discussione l'approvano punto per punto e complessivamente. Detta bozza si allega al presente verbale per formare parte integrante e sostanziale come allegato A).

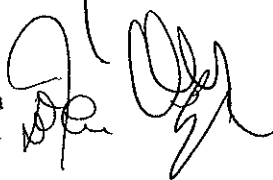
Completata la trattazione a questo punto dell'ordine del giorno, il Presidente, dichiara chiusa la seduta.

Letto, approvato e sottoscritto

DELEGAZIONE PUBBLICA

Presidente
Componente
Componente

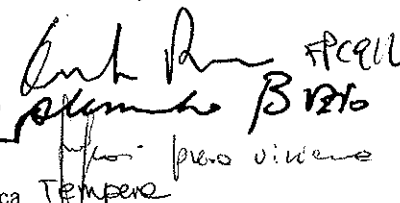
Di Pietro Nicola
Lagostina Elena
Stefano Ogliana



DELEGAZIONE SINDACALE

C.G.I.L. Rappresentante Provinciale
C.I.S.L. Rappresentante Provinciale
~~U.I.L. F.P.I. Rappresentante Provinciale~~
Componente R.S.U.
Componente R.S.U.

Pitzali Emanuele
Alessandro Buzio
Angelo Gallina
Giuliano Ivano
Tempera Francesca



per via il fine 07/12/2018
Tempera

Il Segretario Verbalizzante Lagostina Elena

Allegati:

- ipotesi di contratto decentrato integrativo relativo alla destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2018;

COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

PREINTESA

sottoscritta in data 5.12.2018

L'anno duemilaDICIOTTO, il giorno Cinque del mese di DICEMBRE nella residenza del
Comune,

T R A

A) La Delegazione di Parte Pubblica del Comune di Gravellona Toce, nominata con Delibera Giuntale n. 68 del 19.04.2017 nelle persone:

- del Presidente Segretario Comunale Dr. Di Pietro Nicola,
- del Componente Responsabile Servizio Amministrativo Dr. Oglina Stefano
- del Componente Responsabile del Servizio Finanziario Dr.ssa Elena Lagostina

e

B) La Delegazione Sindacale rappresentata nel presente atto dalle persone di seguito elencate:

- signor Pitzalis Emanuele Rappresentante provinciale della CGIL
- ~~signor Gallina Angelo~~ ~~Rappresentante provinciale UIL FPL~~
- signor Buzio Alessandro Rappresentante provinciale CISL F.P.L.
- signor Giuliano Ivano Componente R.S.U.
- signor Tempera Francesca Componente R.S.U.

P r e m e s s o

- che l'ultimo Contratto Collettivo Integrativo Decentrato del personale dipendente del Comune di Gravellona Toce, relativo all'anno 2017 è stato approvato dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 99 del 14.06.2017 e sottoscritto in data 29.09.2017;
- che in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Funzione Locale per il triennio 2016-2018;
- che l'art. 7 del predetto contratto disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e l'art. 8 disciplina tempi e procedure da seguire per la stipula della contrattazione decentrata;
- che il Responsabile del Servizio Finanziario, con propria determina n. 448 in data 07.11.2018, integrata con la determina n.469 del 23.11.2018, ha definito le risorse decentrate stabili e variabili per il finanziamento del fondo 2018;
- che la Giunta Comunale, con proprio atto n. 178 del 07.11.2018, ha nominato la Delegazione Trattante Datoriale di Parte Pubblica, assegnando alla stessa le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa relativa al triennio 2018-2019-2020 e per la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2018;
- che, nella seduta del 14.11.2018, la Delegazione di Parte Pubblica ha sottoposto alle Organizzazioni Sindacali la bozza del contratto decentrato integrativo relativa al triennio 2018-2019-2020 e dell'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2018; che la Delegazione Sindacale ha preso atto dei contenuti della bozza e si è impegnata a sottoporla all'Assemblea del Personale insieme alla proposta di accordo ponte.
- che, nella seduta del 27.11.2018, la Parte Sindacale ha formalmente comunicato che l'Assemblea del Personale dipendente tenutasi in data 21.11.2018 ha respinto con 17 voti favorevoli e 1 astenuto, la sopra citata proposta di contratto decentrato integrativo, chiedendo la sottoscrizione di un contratto decentrato ponte per l'anno 2018 e chiedendo anche che vengano garantite le progressioni economiche per l'anno 2018 come richiesto nell'assemblea tenutasi nell'anno 2017 e promesse dalla amministrazione comunale, motivando di detta decisione con il fatto che la delegazione di parte pubblica in data 14.11.2018 ha proposto al primo tavolo di contrattazione la sottoscrizione di un contratto normativo che ha già confezionato senza che ci siano stati i tempi tecnici per poterlo contrattare;
- che, sempre in detta seduta del 27.11.2018, la Delegazione di Parte Pubblica, nel prendere atto della sopra citata decisione, ha evidenziato che il contratto decentrato essendo un accordo tra due parti può essere sempre modificato e/o integrato in ogni sua parte ed anche integralmente pur nel rispetto delle norme previste nel contratto collettivo nazionale e nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente normativa, e per tale motivo è stata inserita all'art. 34 della bozza del contratto decentrato una clausola con la quale si dà facoltà alle parti di modificare e/o integrare lo stesso in qualsiasi momento sempre nel rispetto del CCNL e dei vincoli previsti dalla normativa vigente; dichiarandosi immediatamente disponibile a concordare le date per un programma d'incontri da concludersi entro il mese di aprile del 2019; riconoscendo poi che l'attuazione del Contratto Collettivo Nazionale sottoscritto in data 21.5.2018 si è resa sin da subito difficile sia per quanto riguarda la quantificazione del fondo 2018 tant'è che sulla questione si è pronunciata la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con il parere n. 19 del 18 ottobre 2018, sia per l'applicazione degli istituti giuridici dello stesso contratto nazionale non essendo stata prevista una fase transitoria tra il 2018 e il 2019.
- che, sempre in detta seduta, dopo la conclusione della discussione e le precisazioni delle posizioni di ciascuna delle due parti nei termini sopra indicati, la Delegazione di Parte Pubblica ha preso atto del mancato accordo sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo triennio 2018-2019-2020 e sulla destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2018 così come proposto dall'amministrazione comunale; subito dopo, la Delegazione di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, stanti i tempi limitati disponibili prima

della fine dell'anno, hanno deciso di incontrarsi giorno 5 dicembre 2018, per trovare una possibile soluzione attraverso la sottoscrizione di un contratto ponte che contemperi gli interessi sopra evidenziati, nel rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza così come previsto dall'art. 10 del CCNL Funzione Locale.

- che, nella seduta del 05.12.2018, le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale hanno approvato l'ipotesi di accordo del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nel testo contenuto nel presente atto;
- che il Responsabile del Servizio Finanziario ha redatto in data 12.12.2018 la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria relativa al Contratto in questione, validata dal Revisore;
- che il Revisore dei Conti, con proprio nota in data 12.12.2018, ha esaminato la quantificazione del fondo riconoscendola corretta e la predetta ipotesi di accordo, riportata nel presente Contratto, riconoscendola compatibile con i vincoli di Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 5 del CCNL;
- che la Giunta Comunale, con proprio atto n. in data 12.12.2018, ha approvato la Bozza del presente Contratto Decentrato in questione, autorizzando il Presidente della Delegazione Comunale a sottoscriverla;

Tutto ciò premesso

tra le due Parti di Parte Pubblica e di Parte sindacale, come sopra costituite, si definisce la Contrattazione Decentrata Integrativa per l'anno 2018 nei contenuti di seguito riportati:

ART. 1) - CONFERMA DELLE PREMESSE

Le due Parti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale dichiarano di confermare le premesse, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto e costituiscono anche la motivazione che giustifica i contenuti dello stesso.

ART. 2) - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo anche a seguito del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018.

Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibile con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 29.09.2017 per effetto dell'ultrattività dello stesso confermata dall'art. 8 comma 7 del CCNL del 21.5.2018 ma già esistente per effetto dell'art. 5 comma 4 del CCNL del 1.4.1999.

ART. 2) - COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

Le Parti prendono atto che con determinazione n. 448 del 07.11.2018, integrata con determina n. 469 del 23.11.2018 è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2018, quantificato in € 124.644,25 così ripartito:

- elementi retributivi fissi (quota A) € 107.427,90;
- elementi variabili (quota B) € 17.216,35;

ART. 3) - UTILIZZO DELLE RISORSE DA DESTINARE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE PER L'ANNO 2018

A. INDENNITÀ DI COMPARTO € 17.918,55

B. PROGRESSIONI ORIZZONTALI AL 31.12.2017 € 60.030,30

C. INDENNITÀ PERSONALE ASILO NIDO € 4.276,41

D. NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (IMPORTO STIMATO € 3.700,00)

Ai fini dell'attribuzione delle nuove progressioni economiche ai sensi degli artt. 16 e 68 comma 2 lett. j CCNL 21.05.2018, si applicano le modalità e i criteri di seguito riportati.

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il PO dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 80% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive compreso il richiamo scritto nel

triennio precedente. La selezione è svolta sulla media della valutazione individuale conseguita per il triennio preso in considerazione. A parità di punteggio si terrà conto seguendo l'ordine progressivo a scalare dei seguenti criteri:

- Prima: a parità, la valutazione più alta conseguita nell'anno precedente;
- Secondo: a parità, chi ha i maggiori periodi di anzianità nella posizione economica;
- Terzo: a parità, la posizione economica più bassa
- Quarto: a parità, l'anzianità di servizio

5. Il responsabile del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria mediante emissione di appositi avvisi da notificare al personale dipendente, a cui viene dato un termine perentorio di 5 giorni dalla ricezione della comunicazione per presentare la domanda di partecipazione alla selezione. Le richieste pervenute oltre detto termine non verranno prese in considerazione.

6. Le graduatorie vengono formulate dall'ufficio del personale per ciascuna categoria economica.

7. L'esclusione delle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

8. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti: Ferie, riposo compensativo, assenza per infortuni per causa di servizio, permessi sindacali per l'attività riferita all'ente, aspettative e distacchi sindacali, astensione per maternità, assenze per donazione sangue e protezione civile, assenze per permessi retribuiti di cui alla legge 104/1992 ex art. 33 comma 3.

9. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di posizioni organizzative riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti di categoria D.

10. La valutazione viene comunicata al dipendente in quale se dissente può chiedere entro 5 giorni dalla comunicazione di essere sentito dai valutatori e dal segretario generale. All'incontro può anche assistere rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

11. Per l'anno 2018 si programmano con decorrenza dal 1 aprile 2018 così come previsto dall'art. 64 comma 3 del CCNL, numero 1 progressione economica orizzontali per la categoria A), numero 4 progressioni economiche orizzontali per la categoria B) e numero 4 progressioni economiche orizzontali per la categoria C) per una previsione di spesa finanziata con le risorse stabili del fondo pari a € 3.700,00.

*leg. prov. Divisione
il giorno
07/12/2018*

E. INDENNITÀ:

E.1 INDENNITÀ ATTIVITÀ A RISCHIO

(IMPORTO STIMATO € 0,00)

(Indennità rischio ai sensi dell'art. 37 CCNL 14.09.2000 come modificato dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004 dal 22.05.2018 art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

Dal 01.01.2018 alla data di sottoscrizione del presente contratto si richiama quanto stabilito nel contratto decentrato 2017, che qui di seguito si riporta: "non prevista"

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto fino al 31.12.2018 le parti convengono di non prevedere detta indennità;

E.2. ATTIVITÀ DISAGIATE

(IMPORTO STIMATO € 0,00)

(Indennità Disagio ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. e CCNL 01.04.1999 - art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

Dal 01.01.2018 alla data di sottoscrizione del presente contratto si richiama quanto stabilito nel contratto decentrato 2017, che qui di seguito si riporta: "non prevista"

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto fino al 31.12.2018 le parti convengono di non prevedere detta indennità;

E.3. - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

(IMPORTO STIMATO € 496,00)

Dal 01.01.2018 alla data di sottoscrizione del presente contratto si richiama quanto stabilito contratto decentrato 2017 con rinvio al contratto normativo iniziale che prevede l'assegnazione all'economista comunale della predetta indennità nella misura di seguito indicata: euro 1.55 al giorno per i giorni di effettiva presenza. Il formale riconoscimento e la relativa liquidazione è effettuata dal Responsabile del Servizio competente previa le verifiche del caso.

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto fino al 31.12.2018 le parti convengono: l'assegnazione all'economista comunale della predetta indennità nella misura di seguito indicata: euro 1.55 al giorno per i giorni di effettiva presenza. Il formale riconoscimento e la relativa liquidazione è effettuata dal Responsabile del Servizio competente previa le verifiche del caso.

F. INDENNITÀ DI TURNO

(IMPORTO STIMATO € 9.000,00)

1. L'indennità di turno compete alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000 fino al 21.05.2018 e a far data dalla data di sottoscrizione del presente contratto dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

Dal 01.01.2018 alla data di sottoscrizione del presente contratto si richiama quanto stabilito dal contratto decentrato integrativo 2017 secondo il quale detta indennità è riconosciuta ai dipendenti Vigili, sulla base delle mansioni e lavoro dagli stessi svolto. Il formale riconoscimento e la relativa liquidazione è effettuata dal Responsabile del Servizio competente previa riscontro dell'effettivo turno effettuato.

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto fino al 31.12.2018 le parti convengono di confermare detti criteri.

G. INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(IMPORTO STIMATO € 0,00)

*leg. prov. Divisione
il giorno
07/12/2018*

Tempore

FCGL

FCGL

(fino al 21.05.2018 Indennità ai sensi dell'art 17 comma 2 lett. f CCNL 01.04.1999; dal 22 maggio 2018 art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018)

Dal 01.01.2018 alla data di sottoscrizione del presente contratto si richiama quanto stabilito nel contratto decentrato 2017, che qui di seguito si riporta: "non prevista"

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto fino al 31.12.2018 le parti convengono di non prevedere detta indennità;

H. INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (IMPORTO STIMATO € 1.500)

(fino al 21.05.2018 Indennità ai sensi dell'art 17 comma 2 lett. i CCNL 01.04.1999; dal 22 maggio 2018 art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018).

Dal 01.01.2018 alla data di sottoscrizione del presente contratto si richiama quanto previsto nel contratto decentrato 2017. Detta indennità è riconosciuta: ai dipendenti a tempo indeterminato che rivestono le suddette funzioni: ai messi con Funzione Giudiziaria, agli Ufficiali di Anagrafe e Stato Civile ed Elettorale. Il formale riconoscimento e la relativa liquidazione è effettuata dai Responsabili dei Servizi competenti previa le verifiche del caso. E' confermata nell'anno 2018 l'importo di € 300,00 annui lordi;

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto fino al 31.12.2018 le parti convengono di confermare detti criteri.

I. DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE E DEL PREMIO INDIVIDUALE (IMPORTO STIMATO € 24.331,08 INCREMENTATO DELLE EVENTUALI ECONOMIE RESIDUATE DALLE PRECEDENTI DESTINAZIONI)

Le parti, in attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018, concordano quanto segue:

- Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)

Il Sistema di valutazione del personale dipendente deve seguire le seguenti disposizioni di carattere generale:

- il sistema della performance del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
- la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;
- le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. La posizione organizzativa comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
- la valutazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico
- la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;
- ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
- per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

La valutazione è articolata in due parti, una prima parte (performance organizzativa) riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte (performance individuale) riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 60%.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

- Premi correlati alla performance organizzativa

La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione compreso il richiamo scritto.

- Premi correlati alla performance individuale

La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 60%. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione compreso il richiamo scritto.

Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05.2018, il 30% di tale budget è attribuito alla performance individuale.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 60% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 95% nell'Ente nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%. In caso contrario le risorse rappresentano economia per l'anno successivo.

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL del 21.5.2018 la misura della maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, verrà erogata ad un numero massimo di personale pari al 2% che percepisce la performance; In caso di pari valutazione il premio verrà attribuito al personale di categoria più bassa.

Le disposizioni contenute nella presente sezione e relative: - ai criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance, - ai premi correlati alla performance organizzativa ed - ai premi correlati alla performance individuale, sono di immediata applicazione.

Art 4) - SEZIONE POLIZIA LOCALE

A. PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

In relazione alle previsioni di cui all'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, per l'anno 2018 ammontano ad € 7.200,00 e sono versate a forme pensionistiche individuali.

B. INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

La presente indennità sarà oggetto di successiva contrattazione con effetto a partire dal 1° gennaio 2019 dopo che saranno stati concordati i criteri di applicazione; per l'anno 2018 si applica l'indennità di cui all'art. 70bis (art. 3 lett. E2 del presente accordo).

C. INDENNITÀ DI FUNZIONE

La presente indennità sarà oggetto di successiva contrattazione con effetto a partire dal 1° gennaio 2019 dopo che saranno stati concordati i criteri di applicazione;

ART. 5) COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 68, COMMA 2, LETTERA G), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono agli incentivi tecnici (art. 93 comma 7 bis e ss del D.Lgs. n. 163/2006 e smi e art. 113, d.lgs. 50/2016) e per l'anno 2018 sono stimati nell'importo di € 10.016,35 al lordo degli oneri di legge. Dette somme sono state erogate ai dipendenti per le gare gestite con il precedente decreto legislativo n. 163/2006 secondo la disciplina prevista nel vigente regolamento comunale approvato con delibera giunta n. 196/2014, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacale e con il parere favorevole del Revisore dei Conti. Dette spese per effetto del parere n. 6/2018/QMIG della Corte dei

Conti, Sezione Autonomie, confermato anche dalla Corte dei Conti Sezione Regionale del Veneto n. 429/2019PAR e da altre Sezioni Regionali di Controllo non sono soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici previsto dall'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 75/2017. Ad oggi non è stata effettuata nessuna ulteriore liquidazione per gli incentivi tecnici riferiti al decreto legislativo n. 50/2016 non essendo stato ancora approvato il nuovo regolamento comunale per l'utilizzo di dette risorse.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE SINDACALE

C.G.I.L. Rappresentante Provinciale

~~UIL FPL Rappresentante Provinciale~~

CISL FPL Rappresentante Provinciale

Componente

Componente R.S.U

Pitzalis Emanuele

~~Gallina Angelo~~

Buzio Alessandro

Tempera Francesca

Giuliano Ivano

DELEGAZIONE PUBBLICA

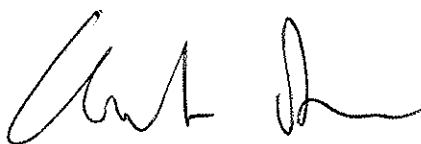
Il Presidente

~~Dr. Di Pietro Nicola~~

Componenti

Dr.ssa Lagostina Elena

Dr. Oglina Stefano

 FP 1912

Francesca Tempera



 
uff. prov. viene il giorno 07/12/2019