Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Caldiero per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)

A seguito del parere favorevole espresso in data 15.12.2018 dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione di Giunta Comunale del 18.12.2018, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente il giorno 27/12/2018 ha avuto luogo l'incontro tra:

Il Presidente della Delegazione di parte pubblica
- Dott. Nicola Fraccarollo

e la Delegazione di parte sindacale, composta da:
- i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
  CISL – sig. Maurizio Olivato

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria,
  sig Paolo Targon

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

Art. 1
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Caldiero 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 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.
3. La sua durata è triennale salvo:
   a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
   b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. 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 si rimanda alla contrattazione nazionale e in particolare al vigente CCNL Funzioni Locali.
5. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di maggio 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 regolamenta la materia.

2. Salva diversa vigente disposizione legislativa[1], 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 stanziate 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. *La delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 5 può 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.

[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.

Art. 3
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 € 8.308,45.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario suddiviso per Area e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile d'Area 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 straordinari dell'Ente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti con le modalità stabilite dalla circolare interna prot. 15038 del 23.10.2018.

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 operaie 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, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, 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 CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019 non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4., dal 21.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative 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

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018 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 29.821,84 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, per l'anno 2018 una somma pari al 24,69 % (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad Euro 7.362,00

Art. 7
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. 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 titolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 8
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. a) del CCNL 21.5.2018, sono definite nella ripartizione annuale del fondo. 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.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 che, salva diversa indicazione, corrispondono ai giorni di presenza in servizio. I valori minimi e massimi giornalieri *saranno determinati a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata in sede di ripartizione annuale del fondo* ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. 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.
4. Per le attività esposte a rischio (personale adibito ad attività tecnico- manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale) l'eventuale stanziamento è definito annualmente in sede di ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio. Per l'anno 2018 l'istituto non viene finanziato.
5. Per le attività implicanti il maneggio di valori, per l'anno 2018 viene mantenuta l'indennità di maneggio valori nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2017 pari ad € 240,00 annua ad agente. Dal 2019 si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate dal singolo agente secondo la seguente gradazione:
   a) fino a 500,00 euro annui (nessuna indennità);
   b) da 500,00 euro a 4.000,00 euro (indennità giornaliera € 1,20);
   c) da 4.000,00 euro a 10.000,00 euro (indennità giornaliera € 1,40);
   d) oltre i 10.000,00 euro (indennità giornaliera € 1,60).
6. Il disagio è determinato da:
   a) ampia flessibilità del modello organizzativo del personale esterno, 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 potranno essere riconosciute altre forme di disagio da valorizzare.

7. L'eventuale stanziamento per l'indennità di disagio è definito annualmente in sede di ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio. Per l'anno 2018 l'istituto non viene finanziato.
8. 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.
9. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
10. 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.
11. 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.

Art. 9
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è definito annualmente in sede di ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio. Per l'anno 2018 l'istituto non viene finanziato.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinqies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile d'Area.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa	max	10 punti
2)	Rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
3)	Complessità dell'attività	max	10 punti
4)	Responsabilità gestionale	max	10 punti
5)	Coordinamento di gruppi di lavoro	max	15 punti
	Punteggio	max	60 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 rilevanza esterna consiste nella sottoscrizione di atti istruttori che incidono nella sfera giuridica di soggetti terzi all'amministrazione comunale.
La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti e dalla necessità di continuo aggiornamento professionale.
La Responsabilità gestionale dipende dal concorso della propria attività alle decisioni del responsabile che implica conoscenze di tipo specialistico.
Il coordinamento di gruppi di lavoro dipende dalla quantità di risorse umane e strumentali coordinate.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili d'Area che contestualmente provvederanno anche a completare la scheda di pesatura di cui al punto 3. Per avere accesso alle indennità dirette a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- somma a disposizione (A)
- somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti (B)
- punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10 (C)

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

A/B*C

6. 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.
7. 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.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
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. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente.
12. 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 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso.

Art. 10
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. Il finanziamento e la determinazione 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 21.5.2018 , in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL è definito annualmente in sede di ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio. Per l'anno 2018 l'istituto non viene finanziato.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 12 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	Da determinare annualmente in sede di ripartizione risorse decentrate
b) Ufficiale elettorale	Da determinare annualmente in sede di ripartizione delle risorse decentrate.
c) Responsabile di tributi	Da determinare annualmente in sede di ripartizione delle risorse decentrate.
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	Da determinare annualmente in sede di ripartizione delle risorse decentrate.
e) Formatore professionale	Da determinare annualmente in sede di ripartizione delle risorse decentrate.
f) Responsabile di archivi informatici	Da determinare annualmente in sede di ripartizione delle risorse decentrate.
g) Ufficiale giudiziario	Da determinare annualmente in sede di ripartizione delle risorse decentrate.
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	Da determinare annualmente in sede di ripartizione delle risorse decentrate.

5. 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.
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. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente.
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. 11
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il finanziamento delle nuove progressioni orizzontali per il triennio 2018-2020, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è definito nella misura degli importi di seguito indicati:
   - Anno 2018 € 4.500,00
   - Anno 2019 € 4.000,00
   - Anno 2020 € 3.000,00
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. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
      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 presso altra amministrazione;

3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018 le progressioni sono economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Per tutti gli ammessi a selezione viene stilata una graduatoria in ordine decrescente della media semplice dei punteggi attribuiti nel triennio di riferimento. La progressione sarà attribuita scorrendo la graduatoria, a partire dal dipendente che ha conseguito una media delle valutazioni della performance migliore, fino ad esaurimento delle nuove risorse annualmente destinate per l'istituto della progressione orizzontale.

   a. in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente (prevale il dipendente con anzianità di servizio maggiore);
   b. in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente (prevale il dipendente con maggiore età anagrafica);
   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.

5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
   a. Anzianità di servizio di 36 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
   b. il personale transitato per mobilità da altri enti del comparto successivamente al 01.01 di ogni anno potrà accedere alla selezione dall'anno successivo;
   c. il personale che alla data del 01.01.2018 occupava l'ultimo livello di sviluppo orizzontale della rispettiva categoria previsto dal previgente CCNL (A5, B7, C5, D6) potrà accedere alla selezione solo dall'anno 2019;
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella graduatoria stilata in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
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. 12
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. 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.

2. 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:
   a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 30.000,00;
   b) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 0,00;
   c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di € 5.000,00;
   d) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 0,00;
   e) le risorse destinate all'attuazione della legge regionale n. 28 del 20.12.1999"Carta Sconto Benzina" per un totale di € 0,00;
3. 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 Giunta Comunale nr. 19 del 06.02.2018, che costituisce parte integrate e sostanziale del presente contratto anche se non materialmente 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.
5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 13
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, *è* definito nella misura di € 4.500,00 per l'anno 2018 e andrà a finanziare gli obiettivi di mantenimento e di sviluppo già definiti nel piano della performance sulla base della ripartizione per Area organizzativa effettuata dalla giunta comunale. L'erogazione dei compensi sarà commisurata alla valutazione del nucleo sul raggiungimento della performance organizzativa di ciascuna Area. Il responsabile d'Area valuterà il concorso individuale di ciascun collaboratore al raggiungimento degli obiettivi.
2. A decorrere dal 2019 l'amministrazione valuterà, tra i progetti (di mantenimento e di sviluppo) presentati dal personale entro il 31.12 dell'anno precedente, quelli di suo interesse per inserirli nel piano della performance dell'anno in corso e, con la costituzione annuale del fondo per le risorse decentrate, definirà le risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.05.2018 da destinare a tali progetti.

Art. 14
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. Preso atto che almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio devono essere destinate alla performance individuale, si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFOMANCE	50% INDIVIDUALE	50% COLLETTIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	50% INDIVIDUALE	50% COLLETTIVA

3. 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 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
4. 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.
5. 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.
6. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni Area sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.
   La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile d'Area in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PEG/Piano della Performance, in conformità al vigente regolamento di valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 54 del 30.06.2015. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile d'Area 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.
7. 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 con le modalità previste dall'art. 15 del vigente regolamento per la valutazione della performance.
8. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 15
Buoni Pasto

1. A decorrere dal 01.01.2019 il servizio sostitutivo mensa di cui all'art. 46 del CCNL 14.09.2000 è erogato mediante buoni pasto elettronici il cui valore nominale, determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 45 del medesimo CCNL, è pari ad € 7,00. Per la fruizione dei buoni pasto rimangono valide le regole stabilite dall'art. 45 comma 2 del CCNL 14.09.2000.

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.

Caldiero lì 27.12.2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: Dott Nicola Fraccarollo – Presidente

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. Paolo Targon

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Maurizio Olivato (CISL)

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con determinazione del Segretario Generale n. 14 del 28.11.2018 per la sua parte stabile e variabile a seguito di indirizzi forniti con deliberazione di Giunta Comunale nr. 149 del 27.11.2018 come da tabella seguente:

DESCRIZIONE	2018
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018)	52.206
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	-
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	1.032
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART.67, COMMA 2 LETT.C)*	
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	-
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - *(ART.67, COMMA 2 LETT.F)*	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART.67, COMMA 2 LETT.G)*	-
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.67, COMMA 2 LETT.H)*	-
	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.Lgs.75/2017)	
	53.237,94
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)* [2]	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018)* [3][4]	
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.2, LETT.D)	
INTEGRAZIONE 1,2%- *(Art.67, C.4, CCNL 21/5/2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)*	4.690
MESSI NOTIFICATORI - *(Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)*	-
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	4.500
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 21/5-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)* (7)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	
Totale Risorse variabili soggette al limite	9.190
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)*	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)*	-
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - *(Corte dei conti, Sezione Autonomie)*	30.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)* [5][7]	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* [6]	5.000
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)* (7)	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	35.000
TOTALE RISORSE VARIABILE	44.190
TOTALE	97.428
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	62.428
Importi inseriti in dichiarazione congiunta n.5 (art.67, co. 2, lett. a) e b)	1.032
IMPORTO FONDO NON SUPERIORE A QUELLO DELL'ANNO 2016	61.396

CGIL FP