

## Sottoscrizione definitiva

Preso atto della deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 20/12/2017 ad oggetto: "Preso atto del Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2019 ed autorizzazione alla sottoscrizione", le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono il contratto decentrato integrativo per l'annualità 2019.

### LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Giuseppe Corrao  
Roberto Francesco  
Maurizio  
Antonio  
Pietro

### LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Roberto  
FP CIL Antonio de Tropea  
UIL FPL  
Gianni

# COMUNE DI POVEGLIANO VERONESE



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 ACCORDO ECONOMICO DEL RIPARTO E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett a)  
CCNL Funzioni Locali 21.05.2018

### IPOTESI

PP CGIL  
LDB

UIC  
F

QB

Am B

*[Handwritten signature]*

f<sup>1</sup> gsh

## Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Povegliano Veronese e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

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.

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.

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 fa riferimento alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.

### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Le parti prendo atto che con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 314 del 11/12/2019 e con deliberazione della giunta comunale n. 127 del 11/12/2019 è stato costituito il fondo della produttività 2019 secondo le linee di indirizzo dell'Amministrazione e in conformità all'art. 67 del CCNL 21.5.2018

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - ANNO 2019	allegato A
<i>Risorse stabili</i>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	68.042,09
Incr. dello 0,20% M. S. 2001 non incluso negli Incrementi CCNL 2002-05 e non alte professionalità CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 7)	1.085,02
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	302,77
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017</b>	<b>69.429,88</b>
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.579,31
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.058,94
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017</b>	<b>3.638,25</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>73.068,13</b>
<i>Risorse variabili soggette al limite</i>	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	118,82
FINO 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	4.909,35
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017</b>	<b>5.028,17</b>

UIC  
5

Procedura  
10/12

M. P. ...

8/12

dir. ...

2  
M.

<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017</b>	-
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>78.096,30</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>74.458,05</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>3.638,25</b>
<i>Decurtazioni</i>	
<b>DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUP.TO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17</b>	<b>3.036,46</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>3.036,46</b>
<b>SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>75.059,84</b>

### Verifica limite art. 23, comma 2 del D.Lgs. 2017/75

L'importo del fondo 2019 depurato delle somme non soggette al limite non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017:

	ANNO 2016	ANNO 2019
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (ricompresi sia i differenziali PEO 2016 che 2018 e altre voci escluse - vedi sotto) - decurtazione consolidata per anni 2011/2014 - seconda parte art. 9 comma 2-bis dl 78/2010 - pari a zero - incremento o diminuzione del limite a seguito di pari azione per trasferimento funzioni - pari a zero	69.864,39	78.096,30
TOTALE	69.864,39	78.096,30
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	1.822,30	3.638,25
TOTALE VOCI ESCLUSE	1.822,30	3.638,25
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO (al netto dei rimborsi convenzioni)	64.954,63	62.353,39
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE		
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL		
INNALZAMENTO DEL LIMITE PER ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO		
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)	8.912,05	8.133,79
<b>TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>	<b>141.908,77</b>	<b>144.945,23</b>
<b>DECURTAZIONE DA OPERARE</b>		<b>3.036,46</b>

Fatto salvo quanto previsto dal DL 34/2019 art. 33 comma 2 ultimo periodo.

I dipendenti comunali al 31-12-2018 erano 16 e ad oggi in servizio sono 17.

### UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

L'ente rende annualmente disponibile tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote di indennità di comparto.

## Indennità di comparto

### Utilizzo risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

Per l'anno 2019 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono le seguenti:

CAT.	INDENNITA' COMPARTO
D n. 9	4.776,34
C n. 5	2.033,71
B n. 3	1.067,40
	7.877,45

Progressioni economiche storiche:

Destinazione Fondo 2019	INDENNITA' COMPARTO
Progressioni orizzontali storiche 2019	40.810,83
Totale destinazione fondo stabili importi storicizzati	40.810,83

Riepilogo destinazioni fondo parte stabile:

DESTINAZIONE FONDO	ANNO 2019
Indennità di comparto	7.877,45
Progressioni orizzontali storiche	40.810,83
Totale risorse non disponibili	48.688,28
Risorse Fondo 2019	75.059,84
Risorse disponibili per la contrattazione	26.371,56

### Utilizzo risorse stabili per il finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali

Di seguito vengono definiti i criteri da possedere alla data del 31/12/2019 per le progressioni orizzontali a decorrere dal 01/01/2020, per il riconoscimento di nuove posizioni economiche di sviluppo solo per le categorie B e C previste dal CCNL 21/05/2018, a una quota limitata di dipendenti, precisando che l'importo massimo del fondo da destinare progressioni orizzontali nel prossimo CCID parte economica 2020 è pari a € 3.300,00. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORRIZZONTALI di cui al CCNL 2016-2018:**

- 1) accesso al sistema premiale interesserà i dipendenti che avranno conseguito valutazioni pari ad almeno una media di 9,0 per 3 anni consecutivi, riproporzionando le valutazioni di ogni anno in decimi con esclusione del punteggio attribuito in relazione alle presenze nelle valutazioni adottate con la precedente metodologia di valutazione dei dipendenti prima dell'adozione della nuova metodologia con la deliberazione di Giunta comunale n. 53/2019;
- 2) la valutazione è riferita al triennio immediatamente antecedente alla decorrenza degli effetti economici della progressione;
- 3) trascorsi 24 mesi e maturati i requisiti previsti per la progressione, i candidati saranno sottoposti alla selezione con riferimento al maggior punteggio conseguito in applicazione alla presente metodologia di valutazione delle performance;
- 4) ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di permanenza nella categoria.

BB

uc

FP 12  
SP

M. B. M.

Giunta B

K

4  
M.



1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 2% per i lavori, servizi e forniture.

2. Il regolamento determinerà per quali appalti per lavori, servizi o forniture è possibile erogare tali incentivi e la percentuale della somma da stanziare in proporzione all'entità dell'appalto.

3. Il regolamento definirà:

a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;

b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;

c) le penali da applicare in caso di ritardo nell'esecuzione delle prestazioni;

d) le modalità di liquidazione.

5. Il regolamento si atterrà ai principi di diritto fissati in materia dalla Corte dei Conti.

II) risorse destinate agli incentivi in attuazione all'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018 legge di bilancio 2019 per il potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate (IMU e TARI), precisando che il relativo regolamento dovrà rispettare i seguenti criteri:

1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 5%.

2. Il regolamento determinerà la percentuale della somma da stanziare in proporzione all'entità dell'importo iscritto a Bilancio a titolo di recupero dell'evasione IMU e TARI.

3. Il regolamento definisce:

a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;

b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;

c) le modalità di liquidazione.

III) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazione statistiche in favore dell'ISTAT, precisando che saranno finanziate a decorrere dal 01/01/2020 e inserite nel prossimo CCID parte economica 2020 a seguito dell'espletamento di tale attività da parte dei dipendenti individuati dal Responsabile del Servizio.

#### Riepilogo utilizzo risorse decentrate

Totali risorse	26.371,56€
art. 70-bis, comma 2 - Indennità maneggio valori	951,20€
art. 70 quinquies, comma 2- Indennità per specifiche responsabilità	300,00€
Residuo per produttività collettiva	25.120,36€

#### Utilizzo risorse destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse complessivamente disponibili residue sono destinate a finanziare la produttività collettiva nell'anno 2019.

Art. 68 c. 2 lett a) performance organizzativa e individuale: le parti concordano di destinare alla performance organizzativa il 30% delle risorse e il 70% alla performance individuale.

#### Differenziazione del premio individuale (premio eccellenza)

Ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016-2018 la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio, viene fissata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione viene attribuita orientativamente al 10% del personale che ha conseguito la valutazione più elevata. A parità di punteggio viene data precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio.

FPC/12  
1/20  
G. B. vic  
M. P. M.  
G. M.  
A. M.  
A. M.

### Metodologia e schede di valutazione

Con deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 15/05/2019 è stata approvata la nuova metodologia di valutazione della performance e sono state approvate le relative schede di valutazione.

**Le risorse sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:**

- il numero di dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso;
- il numero di dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati ottenendo un valore complessivo:

- ) le risorse complessive destinate alla performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- ) tale imposto unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

Il parametro di riferimento di categoria viene rettificato applicando i due seguenti fattori correttivi:

- fattore correttivo "tempo" che rappresenta un prerequisito per l'accesso al sistema premiale con riferimento al periodo lavorativo annuale, per ciascun dipendente si tiene conto dei giorni annui lavorati con il rapporto di lavoro in essere
- fattore correttivo "orario di lavoro" (part time o full time), per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.
- in caso di provvedimenti disciplinari, per ragioni collegate all'espletamento dei propri compiti durante il servizio, saranno previste le seguenti detrazioni:
  - rimprovero scritto: riduzione del 10%;
  - sospensione dello stipendio: detrazione totale.

Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati in base all'applicazione della metodologia di valutazione delle performance approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 15/05/2019 compilando le schede di valutazione.

La valutazione delle performance è effettuata dal Responsabile degli Uffici e Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso approvate con la deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 15/05/2019 sopra citata, che dovranno essere comunicate al diretto interessato.

RP Cell  
APP

GB

URC  
8

Handwritten signature

Handwritten signature

Riepilogo utilizzo fondo incentivante 2019

**COMUNE DI POVEGLIANO VERONESE**

**Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2019**

DESCRIZIONE	2019
<b>UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI</b>	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - art. 68 c. 1 CCNL 16-18	40.810,83 €
INDENNITA' DI COMPARTO - art. 68 c. 1 CCNL 16-18	7.877,45 €
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE - ART. 68 c. 2 L. j CCNL 16-18	
ALTRE...	
...	
<b>TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO</b>	<b>48.688,28 €</b>
<b>UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE</b>	
INDENNITA' DI TURNO	
INDENNITA' DI RISCHIO	
INDENNITA' DI DISAGIO	
INDENNITA' MANEGGIO VALORI - art. 70-bis, comma 2	951,20 €
SPECIFICHE RESPONSABILITA' - art. 70-quinques c. 2 lett. a)	300,00 €
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	
PRODUTTIVITA'	
art. 68 c. 2 lett. a) performance organizzativa	7.536,11 €
art. 68 c. 2 lett b) performance individuale	17.584,25 €
PROGETTI SPECIFICI	
ISTAT	
ICI	
INCENTIVI PROGETTAZIONI INTERNE	
INCENTIVI RECUPERO EVASIONE IMU-TASI	
ALTRE...	
<b>TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE</b>	<b>26.371,56 €</b>
<b>TOTALE</b>	<b>75.059,84 €</b>

<b>TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente)</b>	<b>75.059,84 €</b>
---	--------------------

**Retribuzione dell'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera v), CCNL 21.05.2018 le parti concordano che alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è destinata una somma pari al 15% del totale del fondo delle posizioni organizzative.

L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le posizioni organizzative, da un minimo di 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione di ciascuna posizione organizzativa, sulla base del punteggio predeterminato dal sistema di misurazione e valutazione.

La valutazione negativa si definisce con una valutazione inferiore del 30% rispetto al punteggio massimo attribuibile sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le posizioni organizzative. L'importo destinato alla retribuzione di risultato non attribuito per valutazione negativa è destinato ad economia di bilancio.

Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di posizione organizzativa in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le posizioni organizzative che hanno conseguito una valutazione negativa.

Le quote non attribuite sono destinate ad economia di bilancio.

Povegliano Veronese, il 18/12/2019

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

*Francesco...*  
*Mauro Francesco*  
*Roberto...*  
*Antonio...*

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

*FP ecil*  
*Antonio De...*  
*BB*  
*UIL FPL*  
*Gianni...*  
*Roberto...*