

**COMUNE DI BADIA POLESINE****DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE****Numero 61 Del 26-06-2019**

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019/2021 E ACCORDO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisei del mese di giugno alle ore 11:00, presso questa Sede Municipale, previo esaurimento delle formalità previste dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Rossi Giovanni	SINDACO	Presente
Giacometti Antonietta	ASSESSORE	Assente
Baldo Stefano	ASSESSORE	Presente
Capuzzo Fabrizio	ASSESSORE	Presente
Segantin Stefano	ASSESSORE	Presente
Targa Valeria	ASSESSORE	Presente

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 1.

Partecipa il Segretario Generale del Comune Dott.ssa Mariani Antonella.

In qualità di SINDACO, Rossi Giovanni assume la presidenza, e constatata la legalità dell'adunanza,
dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019/2021 E ACCORDO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con determinazione n. 101 del 25.2.2019 è stato determinato l'importo del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività del personale dipendente per l'anno 2019, quantificato in € 162.903,67, di cui € 157.376,47 quale parte stabile, e € 5.727,20 quale parte variabile, a titolo di risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario, salva quantificazione di eventuale risparmio sulle risorse per la produttività non distribuite nell'anno 2018, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. e) del CCNL 21.5.2018;
- con successiva determinazione n. 251 del 06.5.2019 il Fondo risorse decentrate 2019 è stato integrato di un importo complessivo di € 4.280,00 a titolo di risorse variabili di cui all'art 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018, derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, e precisamente: compensi per censimenti ISTAT;
- nella seduta del 12 giugno 2019, le delegazioni trattanti rappresentanti rispettivamente la parte pubblica e i dipendenti comunali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021, e la preintesa relativa all'accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019;

Preso atto del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/1999 ed allegato al presente atto sub A);

Ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021, allegato sub B) e dell'accordo integrativo per la destinazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività anno 2019, allegato sub C), per il personale dipendente del Comune di Badia Polesine;

DELIBERA

1. di prendere atto rispettivamente delle determinazioni n. 101 in data 25.2.2019 e n. 251 del 06.5.2019 relative alla quantificazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività per l'anno 2019, pari a € 167.183,67;
2. di approvare l'ipotesi di contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021, e la preintesa relativa all'accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019, sottoscritte dalle delegazioni trattanti rappresentanti la parte pubblica e i dipendenti comunali il giorno 12 giugno 2019;
3. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021, allegato sub B) e dell'accordo integrativo per la destinazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività anno 2019, allegato sub C), per il personale dipendente del Comune di Badia Polesine.

PARERI DI REGOLARITA' DEI RESPONSABILI

AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS 267/2000

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019/2021 E ACCORDO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole Data 26-06-19 Il Responsabile del servizio F.to Dott.ssa Mariani Antonella
--	---

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Favorevole Data 26-06-19 Il Responsabile del servizio F.to Dott.ssa Mariani Antonella
--	---

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

SINDACO
F.to Rossi Giovanni

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Mariani Antonella

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.
Lì, 30-07-2019

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
F.to Mizzon Gianluca

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art.134, comma 4 della Legge n.267/00.

Lì, 26-06-2019

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
F.to Mizzon Gianluca

Attesto che la presente deliberazione è conforme all'originale.

Lì,

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
Mizzon Gianluca

ESECUTIVITÀ

Si certifica che la suestesa deliberazione non soggetta a controllo di legittimità, è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, ai sensi del comma 3 dell'art. 134 del T.U.E.L. n. 267/2000, per cui la stessa È DIVENUTA ESECUTIVA.

Lì, 26-06-2019

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
Mizzon Gianluca

COMUNE DI BADIA POLESINE

Provincia di Rovigo

ORGANO DI REVISIONE CONTABILE

VERBALE N. 07/2019

L'anno 2019, il giorno 18 del mese di giugno, il sottoscritto LORENZO MONESI, revisore unico del Comune di Badia Polesine, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 29 del 28 dicembre 2018, ricevuta in data 12 giugno la documentazione relativa alla richiesta di parere da parte degli uffici del Comune in ordine alla proposta contratto integrativo decentrato per il triennio 2019|2021:

VISTO:

- i CCNL 22.1.2004, 09/05/2006, 31/07/2009; 21/05/2018;
- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019|2021, sottoscritto tra la parte pubblica e la parte sindacale in data 12/06/2019;
- la relazione illustrativa in data 12/06/2019 redatta dal Segretario Generale del Comune di Badia Polesine dr.sa Antonella Mariani;
- il bilancio di previsione 2019/2021;

Constatato:

che con determinazione n. 101 del 25/02/2019 del Segretario Generale, veniva quantificato il fondo risorse decentrate anno 2019, per un importo complessivo di € **162.903,67**, di cui € **157.376,47** a titolo di risorse stabili, ed € **5.527,20** a titolo di risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21.5.2018;

-che con successiva determina del Segretario Generale il Fondo risorse decentrate 2019 è stato integrato di un importo complessivo di € 4.280,00 a titolo di risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018, derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, e precisamente: compensi per censimenti ISTAT;

-di dare atto che le risorse di parte variabile risultanti dalla predetta integrazione ammontano a € 9.807,20, per un importo complessivo del fondo pari a € **167.183,67**

Descrizione	importo
Risorse stabili	157376,47
Risorse variabili non soggette al limite	9807,2
Totale	167183,67



Atteso che:

- il totale del fondo per l'anno 2019 così determinato non supera il limite di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- La spesa complessiva di € 167.183,67 trova copertura nelle somme stanziare all'intervento 1, Spese per il personale, del bilancio di previsione 2019.
- Le somme per oneri riflessi trovano copertura nelle somme stanziare all'intervento 1, Spese per il personale, del bilancio di previsione 2019;
- Le somme per IRAP sono impegnate all'intervento 07 del bilancio 2019;
- Non sussistono oneri indiretti privi di copertura finanziaria.

Con il presente verbale

ESPRIME

parere positivo, secondo quanto dall'articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i., in riferimento all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la costituzione e ripartizione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2019,

CERTIFICA

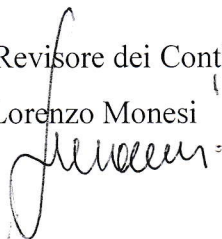
La compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dalla pre-intesa di contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica con riguardo alle limitazioni operanti in materia di trattamento economico e di finanziamento dello stesso;

A tal fine si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale della pre-intesa di contratto decentrato che si allega al presente parere con la relazione illustrativa;

Rovigo 18/06/2019

Il Revisore dei Conti

Lorenzo Monesi



Allegati n. 2:

- Ipotesi di accordo
- relazione illustrativa

Contratto collettivo integrativo del personale dipendente del comune di Badia Polesine triennio 2019-2021.

Verbale di preintesa

Il giorno 12 giugno 2019, presso la sede municipale del Comune di Badia Polesine, si riuniscono le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica, per la sottoscrizione della preintesa relativa al nuovo Contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021.

Sono presenti:

- per la parte pubblica: dr.ssa Antonella Mariani, Segretario generale

- per le delegazioni sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Paolo Zanini

CISL/FP: Francesco Malin

UIL/FPL: Pierluigi Napoli

CSA-Regioni Autonomie locali: Stefano Previato

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Monica Negri

Emanuela Pellin

Giorgio Zani

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BADIA POLESINE
2019-2021**

1. Oggetto e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Badia Polesine, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto è efficace dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, fino alla stipula del nuovo C.C.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

2. Interpretazione autentica delle clausole controverse.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce, fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.

3. Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate.

Il fondo per le risorse decentrate, al netto delle risorse destinate agli istituti a carattere fisso (indennità di comparto, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo e progressioni orizzontali "storiche"), è ripartito tra i diversi istituti contrattualmente previsti secondo la disciplina del presente CCI. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma, è destinato ai premi correlati alla produttività.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, si confermano le destinazioni nei limiti concordati nell'anno precedente, fino a nuova regolazione contrattuale, salvo eventuale, successivo conguaglio. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento.

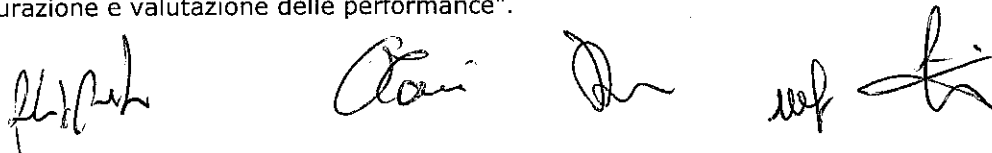
Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

4. Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività.

Le risorse per compensare la *performance* di ciascun Settore (*performance* collettiva) e la valutazione delle prestazioni individuali (*performance* individuale) sono ripartite tra il relativo personale in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*".

Le risorse destinate a compensare le *performance* collettiva e individuale sono assegnate a ciascun Settore in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, senza suddivisione per categoria e posizione di accesso. L'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Alla *performance* organizzativa del Settore (*performance* collettiva), è destinato il 60% delle risorse assegnate. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato secondo i criteri e le modalità di cui al "Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*".



Il restante 40% delle risorse è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi (*performance* individuale), effettuata da ciascun Responsabile di Settore compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*".

Al finanziamento della *performance* individuale è inoltre assegnato il 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

Ai fini della erogazione delle somme destinate a produttività collettiva, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per un numero di giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare, pari ad almeno il 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti. In caso contrario, le somme saranno proporzionalmente ridotte.

Ai fini retributivi, salve le eccezioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, vengono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in *day hospital* o per terapie salvavita.

5. Maggiorazione del premio individuale

La maggiorazione del premio individuale può essere attribuita ad un numero limitato di dipendenti che conseguano la valutazione più elevata nell'ambito della *performance* individuale. Tale maggiorazione è quantificata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore, se la seconda cifra decimale è maggiore di 5.

Si quantifica il Valore Medio pro capite, su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il totale delle Risorse destinate alla Performance Individuale per il numero di Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva:

$$VM = RPI/n.D$$

Il Valore della singola Maggiorazione del Premio è quantificato in funzione del **VM**:

$$VMP = VM \cdot 30\%$$

Le Risorse per le Maggiorazioni del Premio (**RMP**) vengono quantificate moltiplicando la singola Maggiorazione del Premio (**VMP**) per il numero di Dipendenti cui è attribuibile la Maggiorazione (n.DM):

$$RMP = VMP \cdot n.DM$$

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:

- valutazione della *performance* individuale;
- in caso di ulteriore parità, sarà data la preferenza alla più alta valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità, saranno prese in esame le valutazioni della *performance* individuale dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare una definitiva graduatoria.

6. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non irrigidire le risorse del fondo, le risorse da destinare alle progressioni orizzontali saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

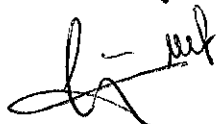
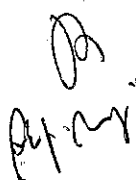
Ai fini della progressione economica, è richiesto il requisito di almeno 36 (trentasei) mesi di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce la selezione.

In relazione alle nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL del 21.5.2018 (D7, C6, B8), i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento potranno accedere a tali nuove posizioni dall'anno 2020.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della *performance* individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrare per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in base ai seguenti criteri:

CATEGORIA	VALUTAZIONE	ESPERIENZA ACQUISITA
Da B1 a B2	60%	40%
Da B2 a B3	60%	40%
Da B3 a B4	60%	40%
Da B4 a B5	60%	40%
Da B5 a B6	60%	40%
Da B6 a B7	60%	40%
Da B7 a B8	60%	40%



Da C1 a C2	80%	20%
Da C2 a C3	80%	20%
Da C3 a C4	80%	20%
Da C4 a C5	80%	20%
Da C5 a C6	60%	40%
Da D1 a D2	90%	10%
Da D2 a D3	90%	10%
Da D3 a D4	90%	10%
Da D4 a D5	90%	10%
Da D5 a D6	90%	10%
Da D6 a D7	90%	10%

A - Valutazione delle prestazioni:

La valutazione della prestazione viene definita secondo la vigente metodologia permanente di valutazione.

Per le P.O., è necessario conseguire il punteggio minimo necessario per l'erogazione della retribuzione di risultato, calcolando la media della valutazione conseguita nei tre anni precedenti la selezione per l'attribuzione delle progressioni.

Per i dipendenti non titolari di P.O., è necessario conseguire il punteggio minimo necessario per l'erogazione della produttività, calcolando la media della valutazione conseguita nei tre anni precedenti la selezione per l'attribuzione delle progressioni.

Ai fini della graduatoria, si provvederà a tradurre la valutazione delle P.O. in centesimi, in modo da uniformare il metro per tutti i dipendenti.

B - Esperienza acquisita:

Il servizio prestato nella medesima posizione economica viene valutato in base all'anzianità espressa in mesi (la frazione superiore a 15 giorni equivale a un mese, la frazione inferiore non viene conteggiata), e ha un'incidenza diversa a seconda della categoria, come da precedente prospetto. Allo stesso modo, sarà diversa l'incidenza della valutazione.

Calcolo del punteggio

I punteggi conseguiti nella valutazione della prestazione e nell'esperienza acquisita saranno ponderati in proporzione al peso percentuale attribuito ai due criteri all'interno delle varie categorie, come sopra specificato.

I punteggi così ottenuti saranno sommati, ottenendo il punteggio complessivo finale.

Calcolati i punteggi conseguiti dai dipendenti, si procederà a formulare le graduatorie, una per ogni categoria: B, C e D.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

A parità di punteggio, si darà la precedenza al dipendente che ha conseguito il minor numero di progressioni orizzontali e/o di carriera/verticali dal 1° gennaio 1998, con riferimento al CCNL 1.4.1999, concernente il periodo 1.1.1998 - 31.12.2001.

A parità di punteggio, si darà la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica.

Ad ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nella categoria.

A ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nelle precedenti categorie e posizioni economiche.

In caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.

Procedura

Il Segretario generale indice la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche con un avviso, corredato di facsimile della domanda, che viene pubblicato per almeno 15 giorni e affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

I dipendenti interessati presentano istanza entro il termine previsto. Concluse le operazioni di valutazione, il Segretario approva la graduatoria.

Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo integrativo che prevede l'attivazione delle progressioni, e vengono liquidate dopo la sottoscrizione dello stesso.

7. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018).

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare il personale che svolge prestazioni

di lavoro che comportano esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

Ai fini della corresponsione dell'indennità, si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

Rischio

L'indennità è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, quali:

- a) agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc.;
- b) impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- c) inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- d) prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- e) prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico.

Le attività soggette a rischio e destinatarie della relativa indennità sono quelle svolte dai seguenti profili:

Tipologia rischio	Personale operaio e addetto a pulizie
	Personale addetto alla cucina

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La misura dell'indennità è quantificata in **€ 1,50** al giorno.

Disagio

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può incidere, per gli aspetti sostanziali, spaziali o temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

L'indennità è corrisposta al personale inquadrato nelle categorie B e C, la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, e che non siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL:

- un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità;
- espletamento di servizi urgenti "su chiamata" per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare la garanzia di pubblica incolumità.

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le fattispecie di corresponsione di tale indennità riguardano le attività svolte dalle seguenti figure professionali:

Tipologia disagio	Sorvegliante tecnico servizio manutenzioni
	Personale addetto alla biblioteca

La misura dell'indennità è quantificata in **€ 1,50** al giorno.

L'indennità viene erogata mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

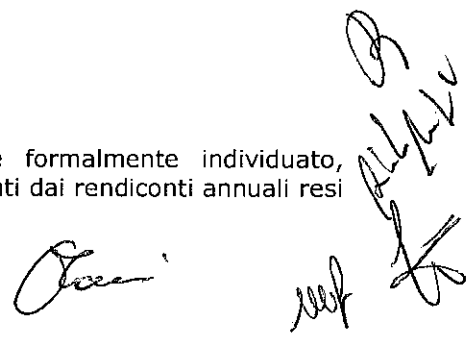
Maneggio valori

L'indennità compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio (inteso quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione) di valori di cassa, se il valore maneggiato supera i 5.000 euro annui.

L'importo dell'indennità, per l'Economo comunale e per il personale incaricato formalmente delle funzioni di Agente contabile, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi, viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ed è graduato in base all'importo medio annuo dei valori maneggiati:

Importo medio annuo valori di cassa	Indennità giornaliera
Da € 5.000,00 a € 10.000,00	€ 1,00
Oltre € 10.000,00 e fino a € 30.000,00	€ 1,30
Oltre € 30.000,00	€ 1,60

L'indennità viene erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, annualmente, in unica soluzione e in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.



La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019, e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui al precedente CCDI 2016/2018.

8. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018).

L'indennità di servizio esterno compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Si considera espletato in via continuativa il servizio esterno svolto sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate l'indennità è quantificata nel seguente importo giornaliero lordo:

Tipologia attività svolta	Importo giornaliero
Servizi esterni in orario diurno	€ 1,50
Servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,00
Servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3,00

L'indennità viene erogata mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e delle giornate di servizio svolte.

La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019.

9. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.5.2018).

L'indennità di funzione viene erogata al personale non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità è corrisposto per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali.

Il compenso è finalizzato a remunerare l'attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile una rilevante attività di coordinamento di personale.

Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate con provvedimento del Responsabile della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, dell'ufficio e del servizio, e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.

L'importo dell'indennità è quantificato in € 1.500,00 annui.

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (corrispondente ad almeno 15 giorni effettivi al mese).

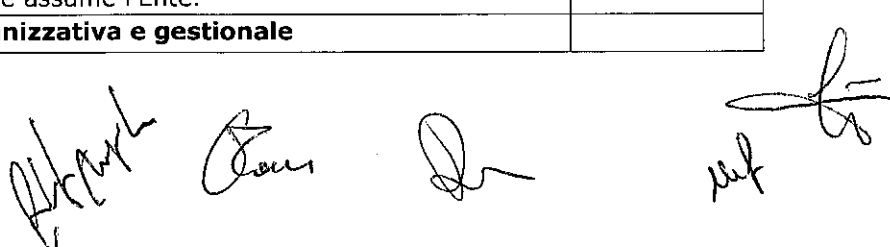
La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019, e dalla medesima data cessa la corresponsione della indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999.

10. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018).

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, compresa la sottoscrizione degli atti procedurali, è quantificato fino a un importo massimo di € 2.500,00.

I criteri generali per la graduazione del compenso, tenendo presenti anche le disponibilità del fondo, sono i seguenti:

Professionalità	Punteggio
Sono richieste buone conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	10
Sono richieste discrete conoscenze tecniche e/o giuridiche, il dipendente agisce in virtù di prassi consolidate, con sufficiente livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	7
Complessità organizzativa e gestionale	



Elevata, per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è eterogenea e non definibile.	10
Media, per numero e complessità di attività e procedimenti ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è prevalentemente definibile e omogenea.	7
Rilevanza strategica dell'attività	Punteggio
Procedimenti di rilevante visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).	10
Procedimenti di media visibilità ed impatto esterno e nei rapporti con l'utenza.	7

Al punteggio così definito verrà ricondotta la quantificazione economica dell'indennità secondo i seguenti termini:

- somma destinata all'interno del fondo divisa per il totale dei punti assegnati;
- il risultato verrà moltiplicato per il punteggio conseguito dal dipendente a cui sono state conferite "le specifiche responsabilità".

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità dall'identico contenuto: in questo caso, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato fra quelle previste. È consentito il cumulo con altre indennità solo per fattispecie diverse di responsabilità.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Settore, che provvederà alla determinazione economica delle singole indennità sulla base dei parametri di valutazione di cui sopra.

L'indennità è correlata all'attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile una rilevante attività di coordinamento di personale.

Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.

L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Eventuali economie generate in corso d'anno per effetto della cessazione di uno o più incarichi o di uno o più dipendenti destinatari degli stessi, saranno devolute alla produttività.

La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019.

11. Ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018).

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018, è quantificato come si seguito indicato.

Fattispecie	Importo
Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe e Ufficiale Elettorale	€ 350,00
Archivista informatico	€ 300,00
Responsabile di attività inerenti alla protezione civile	€ 300,00

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Settore.

L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019.

12. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi.

Sono compresi in questa fattispecie gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e smi, nonché altre eventuali fattispecie di incentivazione previste dalla legge, sulla base dei criteri stabiliti negli appositi Regolamenti comunali.

13. Turnazioni (art. 23 CCNL 21.5.2018).

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati: tale si considera una programmazione che preveda nel corso del mese un numero di turni lavorativi, per ciascuna delle tipologie antimeridiana, pomeridiana e notturna, non superiore a due terzi del totale dei turni effettuati, fatta eccezione per esigenze di servizio straordinarie e motivate attestate dal Responsabile del Settore.

L'indennità di turno viene corrisposta per le ore di effettiva presenza in servizio. La liquidazione degli importi è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei turni.

14. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo (art. 67 comma 5 lett. b).

I sistemi di incentivazione potranno realizzarsi attraverso progetti, finanziabili annualmente, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione e all'incremento della produttività, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione. I progetti saranno utilizzati a fronte del programmato raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

I progetti coinvolgeranno il personale del servizio individuato in ragione delle competenze richieste. Nel progetto saranno esplicitati i seguenti elementi:

- descrizione sintetica e obiettivi;
- personale coinvolto;
- tempi di realizzazione;
- valore economico del progetto.

Le metodologie di valutazione terranno conto del perseguimento del risultato atteso e dell'apporto individuale in termini di partecipazione fattiva del dipendente.

Al termine del progetto, l'OdV verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valore economico sarà corrisposto in proporzione alla percentuale di realizzazione degli obiettivi e all'apporto individuale.

15. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 15 comma 4 CCNL 21.5.2018).

Il fondo destinato alla retribuzione di risultato viene suddiviso tra le P.O., sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, applicando la seguente formula.

La somma destinata alla retribuzione di risultato (FR) viene divisa per il totale dei punteggi assegnati con le schede di valutazione ($\Sigma pp.$).

Il risultato viene moltiplicato per il punteggio individuale conseguito dal singolo titolare di P.O. (p.i.), così ottenendo il valore della Retribuzione di Risultato (RR):

$$RR = (FR / \Sigma pp.) \times p.i.$$

In applicazione del sistema di valutazione vigente, la somma complessiva stanziata per la retribuzione di risultato viene suddivisa proporzionalmente tra le posizioni previste, in base al rispettivo valore delle indennità di posizione, in modo da quantificare una misura teorica massima dell'indennità di risultato attribuibile alle P.O. L'indennità di risultato sarà erogata in proporzione al punteggio conseguito, come previsto dal vigente sistema di valutazione delle P.O.

L'eventuale risparmio sulle risorse distribuite sarà destinato alla produttività del personale dipendente.

Nel caso di rapporti di lavoro part-time o di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, o assenze prolungate dal servizio tali da determinare una presenza inferiore al 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Per ciò che riguarda la correlazione con i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018, la retribuzione di risultato subirà le seguenti riduzioni:

Importo incentivi	Riduzione % retribuzione di risultato
Fino a 20.000,00	zero
Oltre 20.000,00 (e comunque fino al limite del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo)	20%

Le somme così decurtate dall'indennità di risultato costituiranno economia di bilancio.

La disciplina di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019, con riferimento alla valutazione dell'anno 2018.

16. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 72 del CCNL 21 maggio 2018).



Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno.

Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme di cui all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

17. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il Medico del Lavoro (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, la prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

18. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria.

L'orario di lavoro deve consentire l'ottimale gestione dei servizi, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. L'articolazione dell'orario è determinata dai Responsabili di Settore, con flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso, fermo restando che, nei giorni di rientro pomeridiano, l'ingresso dopo la pausa pranzo e l'uscita devono avere luogo non prima, rispettivamente, delle 14.30 e delle 17.30. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Settore valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.

Per il personale di Polizia Locale adibito a regimi orari articolati in turni di lavoro, secondo le vigenti disposizioni del CCNL, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, in quanto sia dimostrato e certificato che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione di orario possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

19. Formazione e aggiornamento.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine destina, nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio, le risorse con le quali saranno finanziati, in particolare:

- corsi di formazione professionale per il personale neoassunto;
- corsi di riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.

La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività.

20. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

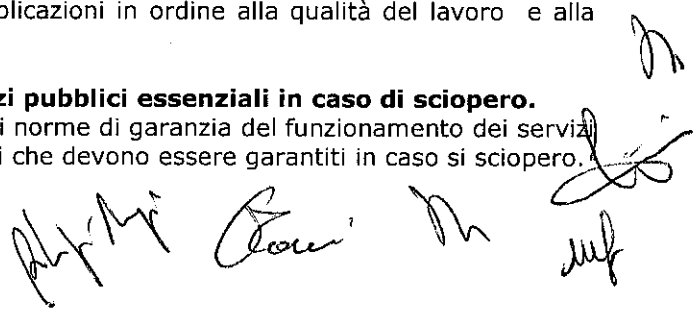
Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.

Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:

- conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze di servizi;
- analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
- periodica formulazione di questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni dell'ambiente lavorativo;
- incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

21. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

L'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso di sciopero.



Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, dal secondo giorno, con le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di settore in occasione di ogni sciopero:

- servizio manutenzione, relativamente allo sgombero neve: n.1 addetto;
- protezione civile e servizio attinente la rete stradale in caso di sgombero neve: n. 1 coordinatore, n. 2 operai;
- servizi demografici, relativamente a:
 - a) servizio stato civile limitatamente alla registrazione dei decessi ed all'autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme: n.1 addetto;
 - b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali: n.1 addetto;
- servizio refezione scolastica relativamente alla predisposizione dei pasti in caso di sciopero: n. 1 cuoco, n. 1 ausiliario;
- servizio di polizia locale, relativamente a:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - b) trattamenti sanitari obbligatori;
 - c) attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - d) assistenza di strada in caso di sgombero neve;
 - e) vigilanza della casa comunalen. 1 addetto per turno

I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.

22. Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

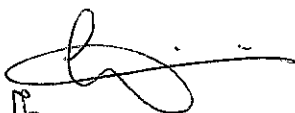
Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su iniziativa della parte pubblica o sindacale, per esaminare e verificare l'attuazione del presente contratto.

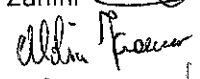
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

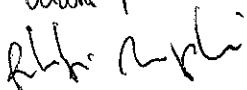
Segretario comunale dr.ssa Antonella Mariani

LA DELEGAZIONE SINDACALE

Organizzazioni Sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Paolo Zanini 

CISL/FP: Francesco Malin 

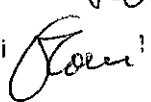
UIL/FPL: Pierluigi Napoli 

CSA-Regioni Autonomie locali: Stefano Previato

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Monica Negri

Emanuela Pellin 

Giorgio Zani 

Accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019.
Verbale di preintesa

Il giorno 12 giugno 2019 presso la sede municipale del Comune di Badia Polesine, si riuniscono le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica, per la sottoscrizione della preintesa relativa all'accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019, ammontante a complessivi € **162.903,67**, comprensivi della parte stabile, quantificata in € **157.376,47**, e della parte variabile, provvisoriamente quantificata in € **5.527,20** a titolo di risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. e) del CCNL 21.5.2018.

Sono presenti:

- per la parte pubblica:

dr.ssa Antonella Mariani, Segretario generale

- per le delegazioni sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Paolo Zanini

CISL/FP: Francesco Malin

UIL/FPL: Pierluigi Napoli

CSA-Regioni Autonomie locali: Stefano Previeto

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Monica Negri

Emanuela Pellin

Giorgio Zani

Il presente accordo ha per oggetto i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo comma 2, relativamente all'anno 2019.

Considerato che le risorse confluite nel fondo risorse decentrate sono rese annualmente disponibili per gli utilizzi di cui all'art. 68 comma 2, al netto delle risorse necessarie per finanziare i seguenti istituti a carattere fisso, posti a carico delle risorse stabili:

- differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche), cui è destinata la somma di € 80.861,72;
- indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004, cui è destinata la somma di € 22.009,92;
- indennità personale educativo di cui all'art. 31, comma 7 del CCNL 14.9.2000 e art. 37 comma 1 lett. c) del CCNL 6.7.1995, cui è destinata la somma di € 960,62;

ciò premesso, le risorse disponibili per gli utilizzi oggetto di contrattazione integrativa ammontano a € **59.071,41**, di cui € 53.544,21 a titolo di risorse stabili, ed € 5.527,20 a titolo di risorse variabili.

Preso atto della definizione delle indennità, come individuate nel contratto decentrato integrativo, si procederà alla erogazione degli importi previsti fino a diverso accordo in sede decentrata.

Ciò premesso, la delegazione di parte pubblica e le delegazioni sindacali concordano la seguente destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2019:

Parte fissa:

€ **53.544,21** così destinati:

€ 11.000,00 per indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018

€ 2.000,00 per indennità di ulteriori specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018

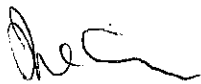
€ 2.000,00 per indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018

€ 1.500,00 per indennità di funzione - art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018

€ 8.500,00 per indennità di turno - art. 22 CCNL 14.9.2000

€ 750,00 per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)

€ 2.200,00 per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21.5.2018 (rischio)



€ 1.200,00 per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (maneggio valori)
€ 960,62 per indennità personale educativo - art. 31, comma 7 CCNL 14.9.2000 e art. 37 comma 1 lett. c) CCNL 6.7.1995
€ 2.500,00 (salvo più esatta quantificazione all'esito delle procedure) per l'attivazione di n. 4 nuove progressioni orizzontali, distribuite tra le varie categorie in misura proporzionale alle unità di personale ad esse appartenenti: n. 1 in cat. D, n. 2 in cat. C, n. 1 in cat. B, con decorrenza 1.1.2019

avanzano € 20.933,59

Parte variabile € 5.527,20 (salvo più esatta definizione in sede di erogazione della produttività 2018, e quantificazione di eventuali economie sul fondo 2018, che saranno riportate in aumento sulla parte variabile 2019 ai sensi dell'art. 68 comma 1 ultimo periodo CCNL 21.5.2018, con corrispondente integrazione della costituzione del fondo 2019)

per un totale di € 26.460,79

da destinarsi alla produttività collettiva e individuale, salva più esatta quantificazione delle singole voci a consuntivo.

Le risorse introitate ai sensi dell'art. 61 comma 9 del D.L. 112/2008, pari a € 2.192,71 a titolo di saldo, saranno destinate alla produttività collettiva e individuale 2018.

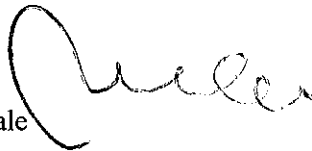
In merito alle progressioni orizzontali, si concorda che:

- per partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di 36 mesi nella posizione economica;
- preso atto delle progressioni effettuate nel triennio precedente in attuazione del CCDI 2016/2018, in via transitoria, nelle more dell'applicazione del nuovo CCI, limitatamente all'anno 2019, potranno partecipare alle selezioni i dipendenti che non abbiano conseguito alcuna progressione economica nel triennio 2016-2018, salvo quanto stabilito al punto successivo;
- in relazione alle nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL del 21.5.2018 (D7, C6, B8), i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento potranno accedere a tali nuove posizioni dall'anno 2020.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione di parte pubblica:

dr.ssa Antonella Mariani, Segretario generale

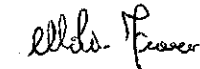


Le Delegazioni sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Paolo Zanini



CISL/FP: Francesco Malin



UIL/FPL: Pierluigi Napoli



CSA-Regioni Autonomie locali: Stefano Previato

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Monica Negri

Emanuela Pellin



Giorgio Zani

