

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL  
BIENNIO 2018 – 2019**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 6 Novembre 2018 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 n. 169 del 08/11/2018 con la quale la Giunta ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 26 NOV. 2018 alle ore 11 ha avuto luogo l'incontro tra:

la **Delegazione di parte pubblica**, composta

dal Presidente, sig. Giovanni Barberi Frandanisa

e dai sigg: Manuela Cattalini, Francesca Pertesana, Silvia Zana, Massimiliano Casati

e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018:

CISL FP  
Sig. Massimo Catania

FP CGIL  
Sig. Giorgio Cotti Cometti

e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei sigg.

Monica Martinazzoli, Celeste Filippi, Giorgio Galizzi, Dario Ferrari

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

**ARTICOLO 1 - PREMESSA**

1. Ai sensi ed in applicazione dell'art. 40 comma 3 bis del D.lgs 165 del 2001 e s.m.i. si "attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione" in cui:
  - Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/18 vengono regolate le modalità delle relazioni sindacali rispettivamente a i tempi e all'applicazione delle discipline contrattuali;
  - Si richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui all'art. 7 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali.



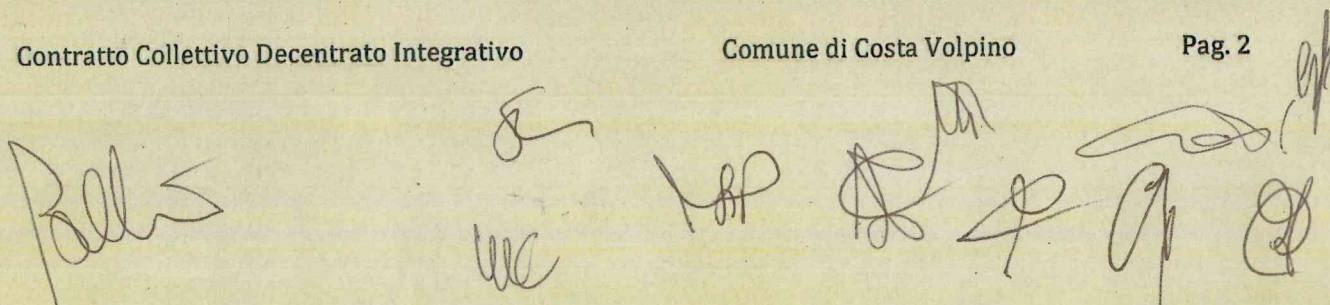
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del comune di Costa Volpino in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato e determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione.
3. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della 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 accordo.
4. La sua durata è triennale (2018-2020) e si rinnova automaticamente salvo le modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione o la volontà delle parti di rivederne le condizioni. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7 comma 4 del CCNL 2016-2018, possono essere negoziati con cadenza annuale. Per la parte economica il presente CCDI ha validità per l'anno 2018.
5. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche e/o integrazioni derivanti:
  - da modifiche del quadro normativo e/o contrattuale
  - creazione e/o modifica dei servizi rivolti alla cittadinanza
  - creazione e/o modifica assetto organizzativo dell'ente
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo (art. 8 c. 7 CCNL2016-2018).

#### **ARTICOLO 2 - PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEI CONTRATTI DECENTRATI**

1. Il CCDI ai sensi dell'art. 8 CCNL 21.5.2018 si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNL vigente sia firmato per la parte sindacale:
  - a. dalla maggioranza dei componenti della RSU e/o dal suo coordinatore a seguito del mandato della RSU;
  - b. dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentratae per la parte datoriale dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 8 c. 6 del CCNL 21.5.2018.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro qualora il numero degli aderenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie sia la maggioranza degli iscritti totali alle OO.SS. nell'Ente, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU. Lo stesso CCDI non





potrà essere legittimamente sottoscritto dalle sole OO.SS. qualora la RSU sia regolarmente e legittimamente in carica.

Il CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo nelle sue parti giuridiche ed economiche compresa l'erogazione delle indennità fisse e ricorrenti previste dal presente Contratto fatto salvo l'eventuale conguaglio in sede di erogazione della produttività o diversa previsione contrattuale.

L'amministrazione trasmetterà il testo degli accordi decentrati, corredato della relazione illustrativa e tecnica, all'ARAN ed al CNEL entro 5 giorni dalla data di sottoscrizione del CCDI.

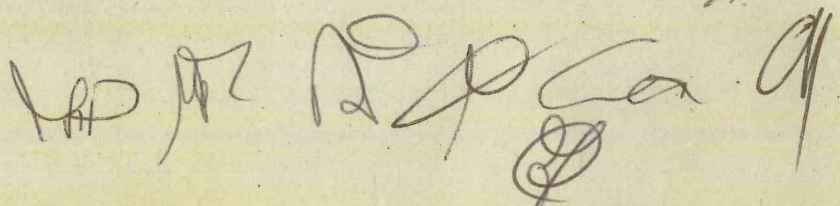
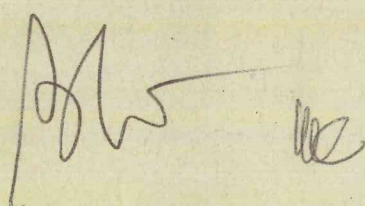
Ai sensi dell'art. 7 comma 3 del CCNL 2016/2018 con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 17 maggio 2018 è stata ricostituita la delegazione trattante di parte pubblica.

### ARTICOLO 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE.

#### 1. Dato atto che:

- a. "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile." (art. 40, comma 3-quinques del D.lgs 165/01);
- b. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
- c. nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara 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.

2. Ai sensi dell'art. 3 c. 6 CCNL 21.5.2018 al fine di prevenire contenziosi ed applicazioni difformi rispetto alla volontà delle parti qualora emergesse una difformità nell'interpretazione delle norme contrattuali e si ponesse un dubbio di legittimità su una o più clausole sottoscritte l'Amministrazione si impegna a non modificare unilateralmente il contenuto dei CCDI né a sospenderne l'applicazione. Entro 5 giorni dalla segnalazione di tale problematica la parte pubblica convoca un'apposita delegazione trattante che potrà modificare tramite accordo il contenuto delle clausole oggetto del confronto. Qualora non si trovasse un accordo verrà steso dalle parti un apposito quesito da inviare all'osservatorio di cui all'art. 3 c. 6 CCNL 21.5.2018.





Le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali e a non richiedere ulteriori pareri in merito in attesa di tale interpretazione.

## CCDI PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA

### ARTICOLO 4 - REPERIBILITÀ

L'art. 7 comma 2 lettera i) e lettera k) CCNL 2016-2018 prevede che sia oggetto di contrattazione: *"l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1"*;

*"l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;"*

In questo CCDI non è prevista l'elevazione di tale indennità e l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 comma 3 (numero dei turni nell'arco del mese).

Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per ser sono:

PROFILO PROFESSIONALE	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
Agenti di polizia locale (4) e gli addetti ai Servizi Demografici(4)	8	€ 1.160,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>		<b>€ 1.160,00</b>

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi 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).

### ARTICOLO 5 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIA

Gli art. 22 - 25 e 26 del CCNL 2016-2018 ed il Decreto Legislativo n. 66 del 08/04/2003 disciplinano l'orario di lavoro e l'art. 27 del CCNL 2016-2018 disciplina l'orario di lavoro flessibile inoltre ai sensi dell'art. 7 comma 4 p) del CCNL 2016 -2018 sono oggetto di contrattazione integrativa *"i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare."*

Resta confermata la flessibilità attualmente presente nell'Ente per i dipendenti sia a tempo pieno che part - time.



**ARTICOLO 6 - ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI**

Per poter usufruire dei permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici ai sensi dell'art. 35 del CCNL 2016-2018 il personale dipendente dovrà presentare autocertificazione dalla quale risultino i tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro oltre alla documentazione prevista dal richiamato art. 35 del CCNL 2016-2018.

**ARTICOLO 7- INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**

L'art. 56 quinquies comma 3 lettera b) del CCNL 2016-2018 prevede la non cumulabilità dell'indennità di servizio esterno con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art. 70 – bis del CCNL 2016-2018.

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies comma 3 lettera b) del CCNL 2016-2018 viene erogata al personale 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.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,65 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Comando della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° aprile 2019.

L'importo annuo previsto è pari a € 1.650,00.

Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per servizio esterno per l'anno 2018 sono:

PROFILO PROFESSIONALE	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
Agenti di polizia locale (4)	4	==
<b>IMPORTO TOTALE</b>		<b>€ ==</b>

**ARTICOLO 8 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

Viene confermata la sussistenza delle disponibilità finanziarie le parti concordano la possibilità del riconoscimento della progressione economica all'interno della categoria al personale dipendente.

Questo contratto prevede che la progressione economica si realizza nel rispetto dei seguenti criteri:



- a) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera b) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
- b) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- c) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 16 del CCNL 2018/2020, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto b), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:
  - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte , con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
  - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
  - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

L'art.23 del D.Lgs.n.150/2009 e l'art. 16 del CCNL 21/05/18 hanno previsto, espressamente, che le progressioni economiche orizzontali devono essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

L'art. 16 del CCNL inoltre stabilisce che:

- le progressioni 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;
- Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo;
- L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

Anche il Dipartimento della funzione pubblica ha evidenziato che, nella materia delle progressioni orizzontali/economiche, stante anche il disposto del comma 2 dell'articolo 52, del D.Lgs.n.165 del 2001 (norma di immediata applicazione), le stesse possono essere previste in modo necessariamente selettivo in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute ed o esclusivamente nei confronti di una quota ridotta di personale.

**La selezione ai fini dell'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale avviene secondo la seguente procedura:**

- pubblicazione di un avviso interno all'albo sindacale dei dipendenti per l'avvio della selezione;
- presentazione della richiesta corredata dalla documentazione necessaria ad attestare i requisiti di professionalità, salvo che questa sia già depositata nel fascicolo personale;
- formazione delle graduatorie.



La decorrenza delle progressioni è il 1 gennaio 2018 e, al fine della progressione orizzontale si considera:

1. la valutazione redatta dal responsabile dell'area o figura equivalente sulla scheda "set capacità" o schede di valutazione del piano delle performance, riferita al triennio 2015-2017, con valutazione minima di 17,5.
2. In caso di parità di punteggio finale avrà diritto alla progressione il soggetto che possiede una minore quantità di progressioni economiche effettuate nella categoria.

Per il parametro della valutazione 2018 il peso è calcolato sulla media delle valutazioni valide del triennio 2015-2017, mentre per l'anno 2019 saranno da considerare le valutazioni del triennio 2016-2018.

**Per il 2018 le selezioni previste per le progressioni economiche riguarderanno:**

Categoria B: 1 dipendenti su 3 progressioni potenziali con previsione di un costo teorico arrotondato pari a € 829,00

Categoria C: 3 dipendenti su 8 progressioni potenziali con previsione di un costo teorico arrotondato pari a € 2.235,00;

Categoria D: 1 dipendenti su 8 progressioni potenziali con previsione di un costo teorico arrotondato pari a € 2.064,00.

Totale fondo risorse stabili destinate a progressione € 5.128,00.

**Per il 2019 le selezioni previste per le progressioni economiche riguarderanno:**

Categoria B: 2 dipendenti su 5 progressioni potenziali con previsione di un costo teorico arrotondato pari a € 1.666,00

Categoria C: 5 dipendenti su 16 progressioni potenziali con previsione di un costo teorico arrotondato pari a € 3.737,00;

Categoria D: 1 dipendenti su 8 progressioni potenziali con previsione di un costo teorico arrotondato pari a € 2.418,00.

Totale fondo risorse stabili destinate a progressione € 7.821,00.

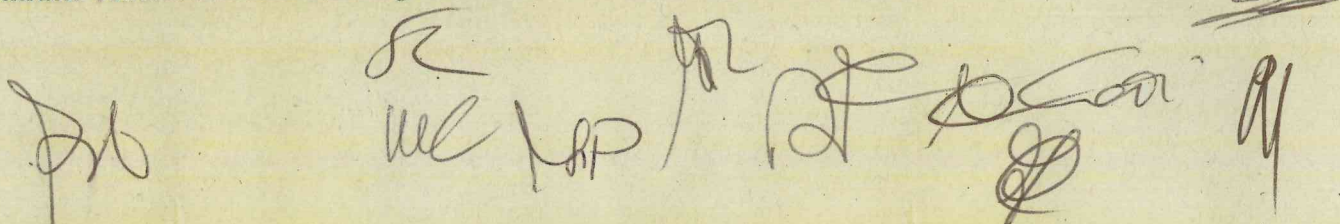
L'attribuzione della progressione viene fatta ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

#### REQUISITI GENERALI PER PARTECIPARE ALLA PROGRESSIONE

- la permanenza nella categoria economica di provenienza dev'essere di almeno 2 anni.
- una valutazione non inferiore a 17,50/25 nel triennio 2015-2017;
- Per i dipendenti pervenuti tramite mobilità esterna si considera anche il periodo maturato presso l'Ente di provenienza purché ci sia il requisito di due anni nella posizione e almeno una valutazione da parte del responsabile di questo Ente.
- In caso di parità di punteggio finale avrà diritto alla progressione il più anziano di età anagrafica.

Eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Nucleo di Valutazione entro 7 gg dalla pubblicazione dei risultati. Lo stesso è tenuto a rispondere per iscritto entro 5 gg dalla richiesta e comunque in tempo utile per eventuali ridefinizioni entro il 31/12/2018.

Le economie derivanti dall'assegnazione delle progressioni orizzontali vengono aggiunte al fondo per le performance relative alla produttività collettiva dell'anno in corso.





## ARTICOLO 9 - FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE - DESTINAZIONE

Si rimanda all'allegato "costituzione del fondo".

Come disposto dall'art. 17 comma 5 del CCNL 1.4.1999 5. "Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

In merito alla destinazione l'allegato al presente "destinazione fondo" riepiloga la diverse voci approvate nel presente CCDI relativamente all'anno 2018.

## ARTICOLO 10 -RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

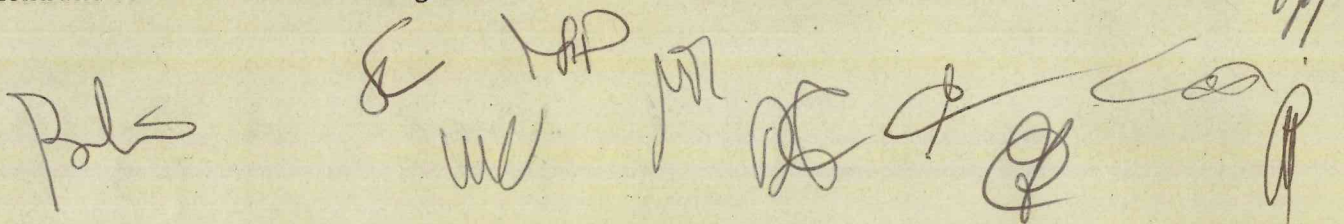
Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei vari istituti comportanti delle specifiche indennità.

La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4 comma 2 lettera b-c ) del CCNL 01.04.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse sono distribuite tra il personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale, in applicazione dell'art. 5 del D.lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali , gli obiettivi devono essere:

- *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione*
- *specifici e misurabili in termini concreti e chiari*
- *tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno*
- *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe*
- *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente*
- *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibilità*

Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato i quali devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e i criteri di misurazione adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.





Il comune di Costa Volpino ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di giunta comunale del 17 maggio 2018 a cui si rinvia e di cui si riporta uno mero stralcio operativo:

Nel Sistema adottato dall'Ente, la misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di PO è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel decreto di nomina.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema definisce un peso massimo ed uno minimo da attribuire, a cura del valutatore, alla valutazione su obiettivi e alla valutazione delle prestazioni/comportamenti. Le aree di valutazione delle prestazioni riguardano:

- comportamenti organizzativi;
- qualità delle prestazioni.

Per il raggiungimento degli obiettivi si procede come descritto nel sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa.

Per la valutazione delle prestazioni: il valutatore esprime un giudizio, riconducibile ad una percentuale, come nello schema seguente:

<b>GIUDIZIO</b>	<b>PERCENTUALE</b>
Insufficiente	0%
Sufficiente	50%
Buono	80%
Ottimo	100%

Le percentuali sono poi ponderate per il peso che il valutatore ha assegnato a ciascun elemento nella scheda di valutazione.

Il punteggio complessivamente ottenuto dal dipendente corrisponderà alla percentuale di indennità di risultato/produzione da erogare, solo se il punteggio finale è superiore al 50%.

La valutazione da 0 a 50% è considerata negativa.



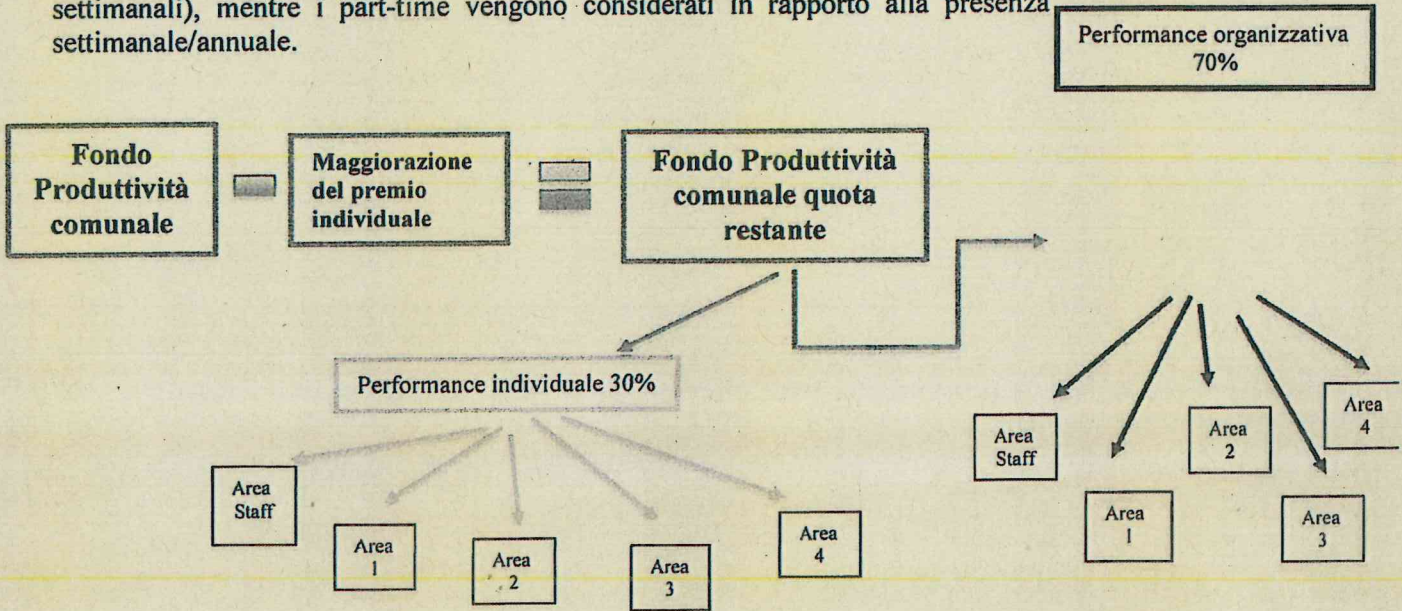
Al fine di garantire una distribuzione del fondo quale riconoscimento del contributo fornito dal dipendente, in base al confronto fra le attese dell'organizzazione ed il risultato effettivo conseguito, e che garantisca equità e coerenza rispetto agli obiettivi prefissati dall'organizzazione, si prevede di destinare 300 € per la maggiorazione del premio individuale (si veda art. 11) e suddividere il restante fondo destinando il 30% della quota residuale per le performance individuali ed il 70 % delle performance organizzativa.

Per garantire una più equa distribuzione dei fondi come sopra determinati è necessario suddividerli in una serie di fondi di Area in base:

**Performance individuale:** tot. Fondo rapportato alla  $\Sigma$  del peso valutazione su obiettivi X presenza potenziale di tutti i dipendenti, moltiplicato per la  $\Sigma$  del peso valutazione su obiettivi X presenza potenziale dei dipendenti appartenenti all'area;

**Performance organizzativa:** tot. Fondo rapportato alla  $\Sigma$  del totale peso della scheda di valutazione X presenza potenziale di tutti i dipendenti, moltiplicato per la  $\Sigma$  del totale peso della scheda di valutazione X presenza potenziale dei dipendenti appartenenti all'area.

Convenzionalmente si considera in 1.600 ore le ore di presenza di un dipendente tempo pieno (36 h settimanali), mentre i part-time vengono considerati in rapporto alla presenza settimanale/annuale.



I Fondi così determinati vengono ripartiti:

**Performance individuale:** tot. Fondo per area in rapporto alla  $\Sigma$  del peso degli obiettivi X presenza potenziale di tutti i dipendenti appartenenti all'area, moltiplicato per il risultato finale conseguito (obiettivi) X la presenza effettiva del singolo dipendente

*[Handwritten signatures and initials]*



**Performance organizzativa:** tot. Fondo per area in rapporto alla  $\Sigma$  del totale peso scheda di valutazione (100) X presenza potenziale di tutti i dipendenti appartenenti all'area, moltiplicato per il risultato finale conseguito (tot. scheda di valutazione) X la presenza effettiva del singolo dipendente.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito **nucleo di valutazione** (o Organismo Interno di Valutazione), in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'Ente (PEG o PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione o dall' OIV

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Per il calcolo della presenza si procede decurtando i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto ed ai mesi di servizio prestati.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale dell'anno successivo, con esclusione dei risparmi 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).

#### ARTICOLO 11 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

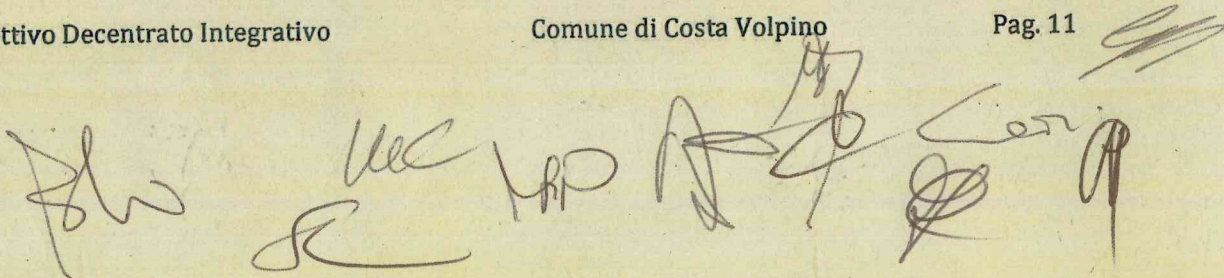
In applicazione all'art. 69 del CCNL del 21 maggio 2018, viene definita una maggiorazione del premio individuale per il 3% del personale, con arrotondamento all'unità superiore.

Tale maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente

In caso di ex aequo tra i dipendenti, sarà attribuito ai dipendenti con la media dei punteggi più alti negli ultimi tre anni.

In caso di ulteriore parità, ai dipendenti con la maggiore anzianità di servizio.

3% dei dipendenti su cui applicare la maggiorazione (arrotondamento 1 superiore)
1 dipendenti





## ARTICOLO 12 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

Al fine dell'applicazione dell'"indennità condizioni lavoro" ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 2016-2018 sono considerati 230 giorni di presenza convenzionale nell'anno, al netto delle giornate di ferie previste nell'anno per il personale con una articolazione di lavoro su 5 giorni settimanali; sono considerati 280 giorni di presenza convenzionale nell'anno, al netto delle giornate di ferie previste nell'anno, per il personale con una articolazione di lavoro su 6 giorni settimanali. Convenzionalmente la stessa proporzione (50 giorni ogni giorno di articolazione di orario di lavoro settimanale) viene adottata per coloro che hanno un'articolazione di orario di lavoro inferiore ai 5 giorni settimanali.

Nell'eventualità che il dipendente abbia in godimento più di una delle indennità sotto previste, gli importi giornalieri si sommano.

Le indennità condizioni lavoro previste sono:

### 1) Ex maneggio valori

In relazione agli importi maneggiati si attribuisce la seguente indennità:

Importo annui	Indennità giornaliera
fino a € 5.000,00	€ 1,00 die
Oltre € 5.000,01	€ 1,65 die

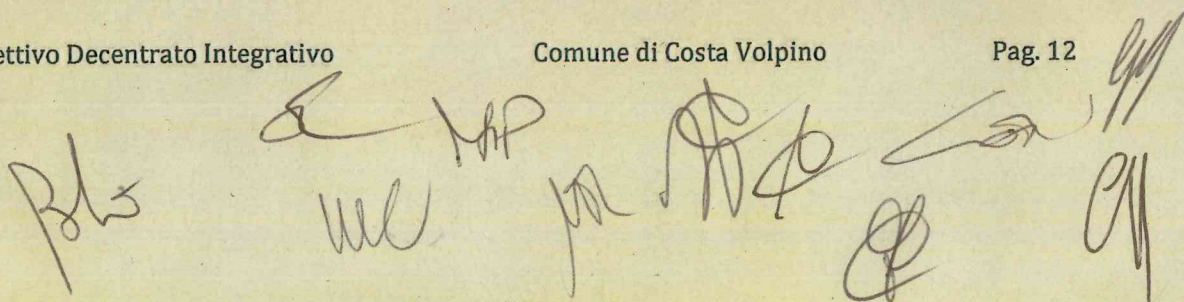
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<i>Profilo professionale e Servizi</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Agenti contabili:</i>		
<i>Servizi Demografici- Ufficio Tecnico -</i>	11	€ 2.975,00
<i>Servizio Economato- Polizia Locale -</i>		
<i>Servizio Segreteria-</i>		
<b>TOTALE</b>		<b>€ 2.975,00</b>

### 2) Ex Rischio

I profili professionali cui compete tale indennità sono i seguenti:

<i>Profili professionali</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Addetti alla manutenzione ed alla viabilità comunale</i>	1	€ 345,00
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>€ 345,00</b>





Giorni di esposizione rischio (230/280)	Importo giornaliero	Totale
230	1,50	Euro 345,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi 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).

#### ARTICOLO 13 - COMPENSI ISTAT

Per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 2016-2018 viene stimato un importo per il 2018 annuo complessivo di € 756,00=

#### ARTICOLO 14 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'indennità per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies comma 1, ha natura accessoria, è erogata annualmente a consuntivo. I dipendenti interessati devono essere nominati dalla Posizione Organizzativa dell'area cui sono assegnati. Le posizioni di lavoro a cui viene assegnata l'indennità sono quelle previste dalla pianta organica in vigore nell'anno del presente CCDI. Per i dipendenti a tempo parziale orizzontale verrà effettuato il relativo riproporzionamento in sede di liquidazione. (vedasi pareri ARAN da parte datoriale).

La verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi consiste nel permanere della nomina a responsabile di specifiche responsabilità in base ad apposito decreto da parte dell'organo competente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità di specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

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.

L'indennità compete per anno con decurtazione della quota per assenza per i primi 10 gg di malattia ai sensi dell'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08.

In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità. Pertanto compete anche per i periodi di cui all'art. 17 comma 4 del CCNL 14/09/2000 (congedi dei genitori).

L'indennità per specifiche responsabilità verrà erogata in modo graduale in base ai seguenti requisiti e secondo i parametri sotto riportati. Per il diritto all'erogazione dell'indennità bisognerà essere in possesso di almeno due requisiti.



### **REQUISITI**

- a. Nomina a responsabile di servizio ai sensi dell'art. 33 del Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici.
- b. Coordinare (incluso "intersettorialità interna" verticale ed orizzontale e personale in associazione di servizi) un gruppo di lavoro composto da almeno 3 persone compreso il responsabile stesso; oppure essere responsabile di un servizio che presenta posti vacanti in pianta organica, con delega all'esercizio delle funzioni di adozione dei provvedimenti di gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto della normativa e del contratto di lavoro (programmazione e autorizzazione ferie, permessi, straordinari e recuperi), salvo il caso di contestazioni;
- c. Elevata autonomia nell'istruttoria degli atti di competenza in rapporto alle declaratorie delle diverse categorie (riferito solo ai B e C);
- d. Svolgere un'attività lavorativa in assenza di provvedimento di nomina a Posizione Organizzativa (comprensiva della retribuzione di Posizione ai sensi dell' art. 41 c.4 CCNL 16.5.2001).
- e. Essere stati coinvolti dalle e con le posizioni organizzative nel conseguimento di particolari procedure di lavoro a rilevanza interna – esterna da svolgersi in autonomia organizzativa.

### **ASSEGNAZIONE IMPORTI**

- a. Per coloro che posseggono un solo requisito: non è riconosciuta alcuna indennità;
- b. Per coloro che posseggono almeno due requisiti: € 800,00 annui;
- c. Per coloro che posseggono tre requisiti € 1.000,00 annui
- d. Per coloro che posseggono quattro o più requisiti € 1.200,00 annui

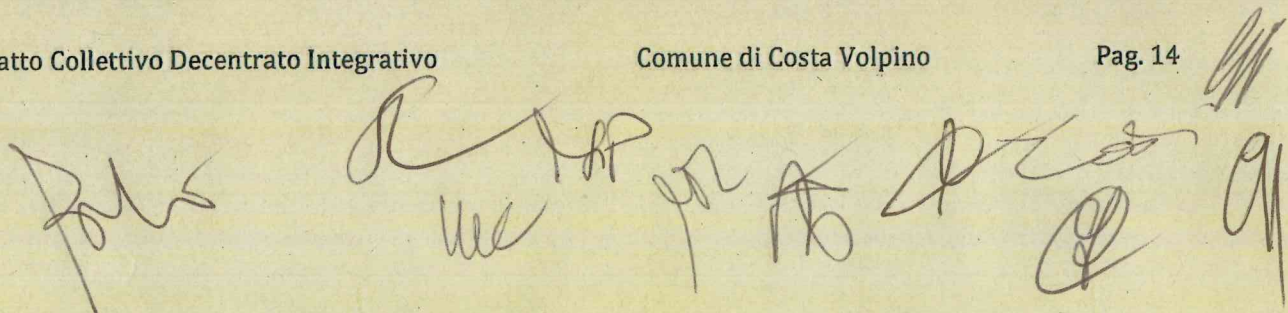
*Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità sono come cifra massima le seguenti:*

<i>Responsabilità, compiti, funzioni</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Specifiche responsabilità</i>	7	€ 7.200,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 7.200,00</b>

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi 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).

### **ARTICOLO 15 - INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2016-2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:





- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- b. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

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.

La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

In applicazione del D.lgs 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Le risorse annue destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

LETTERA	DESCRIZIONE DELLA PARTICOLARE RESPONSABILITA'	CATEGORIA	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
	<i>Ufficio di Stato Civile/Anagrafe/elettorale:</i>		4	€ 1.200,00
	<i>Messo Comunale-Notificatore atti giudiziari</i>		1	€ 300,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>				<b>€1.500,00</b>

Per remunerare la "indennità di specifiche responsabilità" viene stimato un importo annuo complessivo di	<b>€ 1.500,00</b>
--	-------------------

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi 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).

#### ARTICOLO 16 - DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

L'art. 7 comma 2 lettera s) del CCNL 2016 – 2018 prevede che sia oggetto di contrattazione: l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;



In questo ente non si procede all'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in:	€ 8.416,68
--	------------

Il pagamento del lavoro straordinario avviene con cadenza trimestrale.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

#### ARTICOLO 17 - BANCA DELLE ORE

In questo ente è attivo l'istituto della "Banca delle ore" ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14/04/1999.

L'Art. 7 comma 4 lettera o) del CCNL 2016 – 2018 prevede:

*"il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000";*

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è 36

#### ARTICOLO 18 - RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLA MAGGIORAZIONE PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE

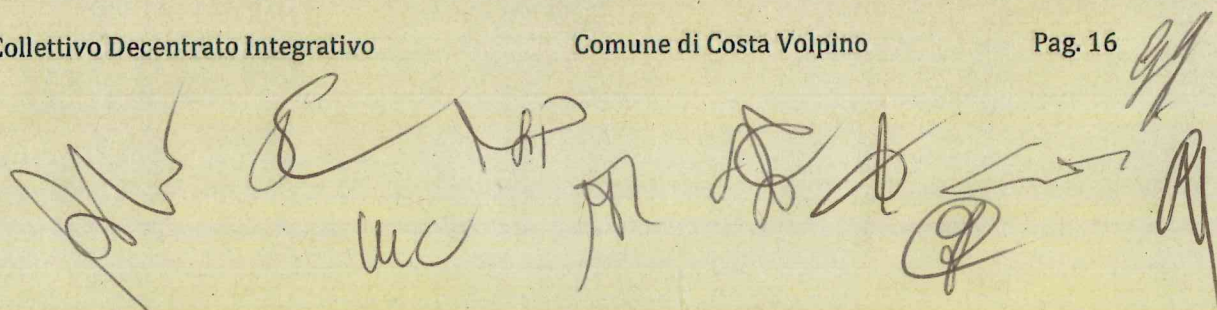
In applicazione dell'art. 24 comma 1 CCNL 14.09.2000, *"al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo."*

L'art. 68 del CCNL 2016-2018 comma 2 lettera d): *"Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:... indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;"*

Le risorse destinate alla corresponsione di tale maggiorazione sono previste per un importo annuale pari a:	€ 750,00
---	----------

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

#### ARTICOLO 19 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO





L'Amministrazione/Ente/Azienda 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.

L'Amministrazione/Ente/Azienda 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.

L'Amministrazione/Ente/Azienda assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione/Ente/Azienda deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante del lavoratore 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.

La valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 lettera - a) del DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 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 del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs 151 26.03 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

Come disposto dall'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL 2016 - 2018:

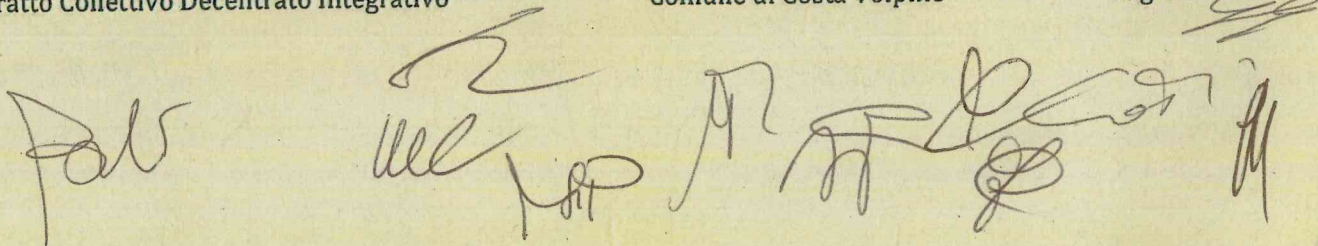
*Sono oggetto di contrattazione integrativa: le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;*

Per quanto riguarda il presente ccdi si provvederà con una seduta di contrattazione previo coinvolgimento del datore di lavoro, dell'RSPP e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza i quali individueranno le eventuali criticità.

Copia di quanto stabilito in questo articolo verrà trasmesso, a cura dell'amministrazione, al **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** e per conoscenza al **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**.

#### ARTICOLO 20 - DISPOSIZIONI FINALI

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 attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente CCDI conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 1, comma 4.





Come disposto dall'art. 68 comma 1 del CCNL del 21 maggio 2018 "Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile

Come disposto dall'art. 67 c. 3 del CCNL 2016-2018 lettera e): "Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;"

Come disposto dall'art. 2 comma 7 del CCNL 2016 - 2018 "Le clausole dei contratti collettivi nazionali possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo."

Costa Volpino li 27 NOV. 2018

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

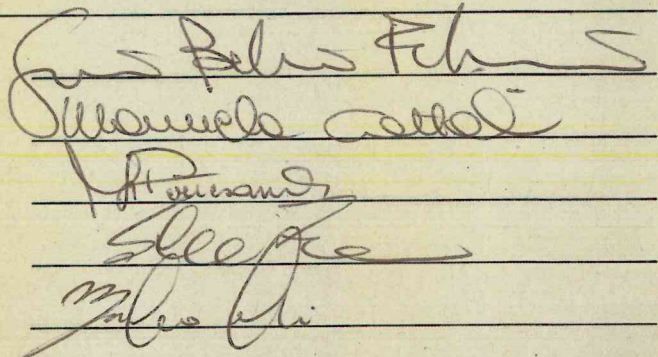
Dott. Barberi Frandanisa Giovanni

Dott.ssa Manuela Cattalini

Geom. Francesca Pertesana

Dott.ssa Silvia Zana

Dott. Massimiliano Casati



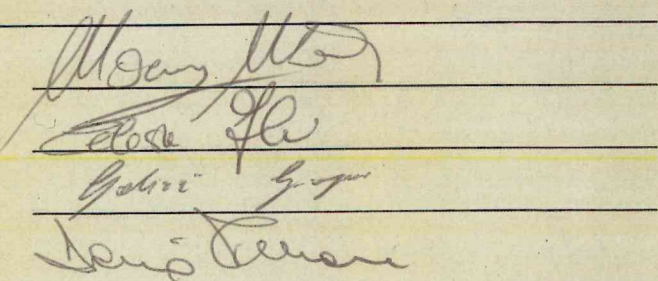
**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE  
PER LA R.S.U.**

sig.ra Monica Martinazzoli

sig.ra Celeste Filippi

sig. Giorgio Galizzi

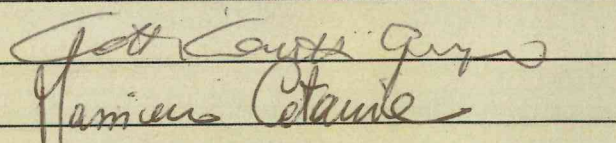
Sig. Dario Ferrari



**I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DI COMPARTO DELLE ORGANIZZAZIONI  
SINDACALI**

FP - CGIL - *Giorgio Cotti Cometti*

FP - CISL - *Massimo Catania*





**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa**

DESCRIZIONE	2016	2017	2018	2019
<b>Risorse stabili</b>				
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2018 - (ART. 67 C.1 CCNL 2016-2018)	108.747,00	108.747,00	112.813,93	112.813,93
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) 0,20% monte salari 2001 alta professionalità € 1.560,23 inserito sopra per 2018	1.560,23	1.560,23		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2001-02)	1.762,47	2.506,70		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, C.2 lett C, CCNL 2016-2018)	3.860,27	3.860,27	4.912,10	5.785,43
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	9.380,24	9.380,24	9.380,24	9.380,24
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>106.549,73</b>	<b>107.293,96</b>	<b>108.345,79</b>	<b>109.219,12</b>
RIDUZIONE ai sensi dell'art. 1, comma 236, L. n. 208/2015	-	-	-	-
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>106.549,73</b>	<b>107.293,96</b>	<b>108.345,79</b>	<b>109.219,12</b>
RIDUZIONE per personale in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 236, L. n. 208/2015	3.092,16			
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>103.457,57</b>	<b>107.293,96</b>	<b>108.345,79</b>	<b>109.219,12</b>
RIDUZIONE ai sensi dell'art. 23, comma 2, D.Lgs n. 75/2017		3.836,39	4.888,22	5.761,55
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>103.457,57</b>	<b>103.457,57</b>	<b>103.457,57</b>	<b>103.457,57</b>
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO CCNL - (ART.67 C.2 CCNL 2016-2018)	280,01	892,96	2.701,76	2.882,10
INCREMENTO CCNL 2016/2018 - (ART.67 C.1 CCNL 2016-2018)				2.912,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>103.737,58</b>	<b>104.350,53</b>	<b>106.159,33</b>	<b>109.251,67</b>
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATE DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA</b> (da conteggiare a sè stante per le riduzioni di legge)	<b>43.540,35</b>	<b>43.540,35</b>	<b>43.540,35</b>	<b>43.540,35</b>
MAGGIORAZIONE RETRIB.POSIZIONE ART.41 c. 4 CCNL 16/5/2001 (delibera C.C. Lombardia 116/2018)	9.296,17	9.296,17	9.296,17	9.296,17
<b>TOTALI RISORSE</b>	<b>103.737,58</b>	<b>104.350,53</b>	<b>106.159,33</b>	<b>109.251,67</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>				
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, C.2 lett C, CCNL 2016-2018)	-	-	-	72,78
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) <sup>(3)</sup>	-	-	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1993-2001 PART)	-	-	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-	-	-	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) <sup>(4)</sup>	-	-	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-	-	72,78
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>				
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	3.632,81	2.629,84	10.707,05	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-	-	-
QUOTE INCENTIVI TECNICI - (ART. 113 comma 5 bis D.LGS. 50/2016)	21.164,02		10.322,66	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9/2000) <sup>(5)</sup>	-	-	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-	756,00	800,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5)	-	-	-	-
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>24.796,83</b>	<b>2.629,84</b>	<b>21.785,71</b>	<b>800,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILE</b>	<b>24.796,83</b>	<b>2.629,84</b>	<b>21.785,71</b>	<b>800,00</b>
<b>TOTALE <sup>(7)</sup></b>	<b>128.534,41</b>	<b>106.980,37</b>	<b>127.945,04</b>	<b>110.051,67</b>



## Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2018 nuovo CCNL
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	15.446,26
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	70.261,29
INDENNITA' PERSONALE EX VIII Q.F. no PO	774,72
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	<b>86.482,27</b>
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	5.128,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 quinquies CCNL 2016-2018) servizio	7.200,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 quinquies CCNL 2016-2018)statali-messo	1.500,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70 bis CCNL 2016-2018) ex maneggio	2.975,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70 bis CCNL 2016-2018) ex rischio	345,00
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ - MAGGIORAZIONE FESTIVO	1.910,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO (art.56 quinquies CCNL 2016-218)	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ (Ufficiale anagrafe/elettorale/stato civile più Messo	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE. (Rischio e reperibilità)	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (rischio + maneggio)	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA compresa quota eccellenza pari a presunte € 90,00	11.326,11
QUOTE INCENTIVI TECNICI- (ART. 113 comma 5 bis D.LGS. 50/2016)	10.322,66
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE compreso eccellenza art. 69 importo presunto € 100,00	-
COMPENSI ISTAT	756,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	<b>41.462,77</b>
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-
ACCANTONAMENTO ART.69C. 1 CCNL 2016-19 (ALTE PROFESSIONALITA')	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>127.945,04</b>





# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriyah, n. 3 - c.a.p. 24062 - Prov. di BG  
Cod.Fisc. e P.IVA 00572300168

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

## Relazione tecnico-finanziaria

### **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dal Responsabile dell'Area 2 Area Gestione risorse, tributi e Commercio con determinazione n. 166 del 18/06/2018, successivamente modificata con determinazione n. 207 del 01/08/2018 e n 287 del 24/10/2018, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Totale risorse per fondo Posizioni Organizzative	43.540,35
Maggiorazione di posizione Segretari Comunali	9.296,17
Risorse stabili	106.159,33
Risorse variabili	21.785,71
Totale risorse	127.945,04

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

#### Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, quantificata in € 112.813,93 (unico importo consolidato (art.67) ;

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 2016-2018 art.67, C.2 lett C (RIA da cessati)	4.912,10
CCNL 2016-2018 art. 67 c. 2	2.701,76
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	0

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
QUOTE INCENTIVI TECNICI- (ART. 113 comma 5 bis D.LGS. 50/2016)	10.322,66
COMPENSI ISTAT,	756,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	10.707,05
Altro	

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/05/2018

### Sezione III –Riduzioni prevista dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010 come modificato dal comma 456 dell'art.1 della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) e riduzione prevista dall'art.23, comma 2 del D. Lgs n. 75/2017 :

E' stata effettuata la decurtazione di € 9.380,24 pari alla detrazione degli anni 2011-2014 e consolidata dall'anno 2015  
E' stata effettuata la decurtazione di € 4.888,22 al fine del non superamento del corrispondente importo determinato quale fondo dell'anno 2016 come previsto dall'art.23, comma 2 del D. Lgs n. 75/2017;

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	120.427,79
Risorse variabili	21.785,71





# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya, n. 3 - c.a.p. 24062 - Prov. di BG

Cod.Fisc. e P.IVA 00572300168

Totale fondo tendenziale	142.213,50
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - riduzione Legge Madia	14.268,46
Decurtazione risorse variabili	0
Totale decurtazioni fondo tendenziale	14.268,46
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	106.159,33
Risorse variabili	21.785,71
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>127.945,04</b>

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 86.482,27= relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	15.446,26
Progressioni orizzontali	70.261,29
Indennità personale ex VIII q.f.	774,72
Altro	
<b>Totale</b>	<b>86.482,27</b>

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 41.462,77=, così suddivise:

Descrizione	Importo
Performance individuale/ organizzativa (art. 68 c. 2)	€ 11.326,11
Indennità condizioni lavoro (art. 70 bis)	€ 3.320,00
Indennità di reperibilità e lavoro domenicale (art. 68 c.2)	€ 1.910,00
compensi specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)	€ 8.700,00
progressioni economiche 2018 (art. 68 c.2 lett. j)	€ 5.128,00
compensi ISTAT	€ 756,00
Incentivi tecnici- (ART. 113 comma 5 bis D.LGS. 50/2016)	€ 10.322,66
<b>Totale</b>	<b>€ 41.462,77</b>

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	86.482,27
Somme regolate dal contratto	41.462,77





# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya, n. 3 - c.a.p. 24062 - Prov. di BG  
Cod.Fisc. e P.IVA 00572300168

Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	127.945,04

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo  
Voce non presente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;**

Le risorse stabili ammontano a € 106.159,33=, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità ex-VIII q.f.) ammontano a € 86.482,27=. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali nel rispetto del principio di selettività. A tal fine sono stati individuati dei criteri con assegnazione per ogni criterio di un peso come di seguito indicato:

Per la selezione per le progressioni orizzontali sono stati stabiliti dei criteri con assegnazione per ogni criterio di un peso come di seguito indicato: 1. la valutazione redatta dal responsabile dell'area o figura equivalente sulla scheda "set capacità" o schede di valutazione del piano delle performance, riferita al triennio 2015-2017, con valutazione minima di 17,5.

2. In caso di parità di punteggio finale avrà diritto alla progressione il soggetto che possiede una minore quantità di progressioni economiche effettuate nella categoria.

**REQUISITI GENERALI PER PARTECIPARE ALLA PROGRESSIONE**

- la permanenza nella categoria economica di provenienza dev'essere di almeno 2 anni.
- una valutazione non inferiore a 17,50/25 nel triennio 2015-2017;
- Per i dipendenti pervenuti tramite mobilità esterna si considera anche il periodo maturato presso l'Ente di provenienza purché ci sia il requisito di due anni nella posizione e almeno una valutazione da parte del responsabile di questo Ente.
- In caso di parità di punteggio finale avrà diritto alla progressione il più anziano di età anagrafica.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016





# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya, n. 3 - c.a.p. 24062 - Prov. di BG  
Cod.Fisc. e P.IVA 00572300168

## Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2018	2019
<b>Risorse stabili</b>			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2018 - (ART. 67 C.1 CCNL 2016-2018)	108.747,00	112.813,93	112.813,93
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) 0,20% monte salari 2001 alla professionalità € 1,560,23 inserito sopra per	1.560,23		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CC	1.762,47		
RIAE ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, C.2 lett C, CCNL 2016-2018)	3.860,27	4.912,10	5.785,43
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	9.380,24	9.380,24	9.380,24
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>106.549,73</b>	<b>108.345,79</b>	<b>109.219,12</b>
RIDUZIONE ai sensi dell'art. 1, comma 236, L. n. 208/2015	-	-	-
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>106.549,73</b>	<b>108.345,79</b>	<b>109.219,12</b>
RIDUZIONE per personale in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 236, L. n. 208/2015	3.092,16		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>103.457,57</b>	<b>108.345,79</b>	<b>109.219,12</b>
RIDUZIONE ai sensi dell'art. 23, comma 2, D.Lgs n. 75/2017		4.888,22	5.761,55
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>103.457,57</b>	<b>103.457,57</b>	<b>103.457,57</b>
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO CCNL - (ART.67 C.2 CCNL 2016-2018)	280,01	2.701,76	2.882,10
INCREMENTO CCNL 2016/2018 - (ART.67 C.1 CCNL 2016-2018)			2.912,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>103.737,58</b>	<b>106.159,33</b>	<b>109.251,67</b>
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATE DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA (da conteggiare a sè stante per le riduzioni di legge)</b>	<b>43.540,35</b>	<b>43.540,35</b>	<b>43.540,35</b>
<b>MAGGIORAZIONE RETRIB.POSIZIONE ART.41 c. 4 CCNL 16/5/2001 (delibera C.C. Lombardia 116/2018)</b>	<b>9.296,17</b>	<b>9.296,17</b>	<b>9.296,17</b>
<b>TOTALI RISORSE</b>	<b>103.737,58</b>	<b>106.159,33</b>	<b>109.251,67</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>			
RIAE ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, C.2 lett C, CCNL 2016-2018)	-	-	72,78
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-	72,78
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	3.632,81	10.707,05	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-	-
QUOTE INCENTIVI TECNICI- (ART. 113 comma 5 bis D.LGS. 50/2016)	21.164,02	10.322,66	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) <sup>(5)</sup>	-	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C	-	756,00	800,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMM	-	-	-
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>24.796,83</b>	<b>21.785,71</b>	<b>800,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILE</b>	<b>24.796,83</b>	<b>21.785,71</b>	<b>800,00</b>
<b>TOTALE <sup>(7)</sup></b>	<b>128.534,41</b>	<b>127.945,04</b>	<b>110.051,67</b>

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.**





# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya, n. 3 - c.a.p. 24062 - Prov. di BG  
Cod.Fisc. e P.IVA 00572300168

## Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2018 nuovo CCNL
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	15.446,26
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	70.261,29
INDENNITA' PERSONALE EX VIII Q.F. no PO	774,72
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	<b>86.482,27</b>
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	5.128,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 quinquies CCNL 2016-2018) servizio	7.200,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 quinquies CCNL 2016-2018) statali-messo	1.500,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70 bis CCNL 2016-2018) ex maneggio	2.975,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70 bis CCNL 2016-2018) ex rischio	345,00
INDENNITÀ DI REPERIBILITA' - MAGGIORAZIONE FESTIVO	1.910,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO (art.56 quinquies CCNL 2016-218)	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ (Ufficiale anagrafe/elettorale/stato civile più M	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE. (Rischio e reperibilità)	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (rischio + maneggio)	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA compresa quota eccellenza pari a presunte € 90,00	11.326,11
QUOTE INCENTIVI TECNICI- (ART. 113 comma 5 bis D.LGS. 50/2016)	10.322,66
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE compreso eccellenza art. 69 importo presunto € 100,00	756,00
COMPENSI ISTAT	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	<b>41.462,77</b>
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-
ACCANTONAMENTO ART.69C. 1 CCNL 2016-19 (ALTE PROFESSIONALITA')	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>127.945,04</b>





# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya, n. 3 - c.a.p. 24062 - Prov. di BG

Cod.Fisc. e P.IVA 00572300168

## **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Sezione I- Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai codici del bilancio 2018 relativi alle spese del personale al macroaggregato 1 per il fondo e relativi contributi obbligatori, al macroaggregato 2 per la quota IRAP, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017 (riforma Madia) l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Al fine del rispetto del limite di cui sopra è stata applicata una riduzione pari a € 4.888,22 alle risorse stabili.

Nelle risorse variabili non è presente alcuna cifra ad eccezione delle somme derivanti dalle economie del fondo dell'anno precedente non soggette al limite.

Inoltre è stata applicata alle risorse stabili la riduzione di cui all'dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010 come modificato dal comma 456 dell'art.1 della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014);

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo, come costituito con determinazione del responsabile dell'Area 2 Gestione risorse tributi e commercio, verrà impegnato a seguito della firma del contratto decentrato integrativo nei rispettivi interventi del bilancio 2018.

Si attesta che gli stanziamenti del bilancio predetto presentano sufficiente disponibilità.

Costa Volpino 26/11/2018

Il Responsabile dell'Area Gestione Risorse Tributi e Commercio

Dott.ssa Silvia Zana







# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya, n. 3 - c.a.p. 24062 - Prov. di BG

Cod.Fisc. e P.IVA 00572300168

## Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018

### Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>26 Novembre 2018</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2018- 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott. Giovani Barberi Frandanisa Componenti: Dott.ssa Manuela Cattalini, Geom. Francesca Pertesana, Dott. ssa Silvia Zana – Dott. Massimiliano Casati. RSU: Martinazzoli Monica, Filippi Celeste, Galizzi Giorgio, Ferrari Dario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL (Cotti Cometti Giorgio), FP-CISL (Massimo Catania). Firmatarie della preintesa: Cotti Cometti Giorgio: FP-CGIL - Catania Massimo FP-CISL Firmatarie del contratto: FP-CGIL; FP-CISL ( <i>indicare le sigle firmatarie</i> )
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018 b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>SI</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>SI</b>
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è stato adottato il 25 gennaio 2017 ed al suo interno contiene il paragrafo 13. "Individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge." Lo stesso dovrà essere integrato, tempestivamente e comunque prima dell'erogazione della retribuzione accessoria, con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <sup>1</sup> ? <b>Sì per quanto di competenza.</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP)</b>





# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya, n. 3 - c.a.p. 24062 - Prov. di BG  
Cod.Fisc. e P.IVA 00572300168

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Vengono individuate e disciplinate le risorse destinate al pagamento delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 bis CCNL 21/5/2018 (rischio, reperibilità e maneggio valori).

Vengono individuate e disciplinate le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità previste all'art. 70 quinquies CCNL 21/5/2018.

Vengono disciplinate risorse che, specifiche disposizioni di legge, finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Differenziali PEO anni precedenti (art. 68 c. 1)	€ 70.261,29
Indennità di comparto (art. 68 c. 1)	€ 15.446,26
Indennità ex VIII q.f. (art.68 c.1)	€ 774,72
Performance individuale/ organizzativa (art. 68 c. 2)	€ 11.326,11
Indennità condizioni lavoro (art. 70 bis)	€ 3.320,00
Indennità di reperibilità e lavoro domenicale (art. 68 c.2)	€ 1.910,00
compensi specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)	€ 8.700,00
progressioni economiche 2018 (art. 68 c.2 lett. j)	€ 5.128,00
compensi ISTAT	€ 756,00
Incentivi tecnici- (ART. 113 comma 5 bis D.LGS. 50/2016)	€ 10.322,66
<b>Totale</b>	<b>€ 127.945,04</b>

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21/05/2018

C) effetti abrogativi impliciti: Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 79 del 17/05/2018).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Per la selezione per le progressioni orizzontali sono stati stabiliti dei criteri con assegnazione per ogni criterio di un peso come di seguito indicato: 1. la valutazione redatta dal responsabile dell'area o figura equivalente sulla scheda "set capacità" o schede di valutazione del piano delle performance, riferita al triennio 2015-2017, con valutazione minima di 17,5.

2 In caso di parità di punteggio finale avrà diritto alla progressione il soggetto che possiede una minore quantità di progressioni economiche effettuate nella categoria.

**REQUISITI GENERALI PER PARTECIPARE ALLA PROGRESSIONE**

- la permanenza nella categoria economica di provenienza dev'essere di almeno 2 anni.
- una valutazione non inferiore a 17,50/25 nel triennio 2015-2017;
- Per i dipendenti pervenuti tramite mobilità esterna si considera anche il periodo maturato presso l'Ente di provenienza purché ci sia il requisito di due anni nella posizione e almeno una valutazione da parte del responsabile di questo Ente.
- In caso di parità di punteggio finale avrà diritto alla progressione il più anziano di età anagrafica.





# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya, n. 3 - c.a.p. 24062 - Prov. di BG

Cod.Fisc. e P.IVA 00572300168

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi da concordare con i Responsabili di Area, con particolare riferimento ad obiettivi strategici, innovativi e di miglioramento, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili: NESSUNA

Costa Volpino 26/11/2018

Il Responsabile dell'Area Gestione Risorse Tributi e Commercio  
Dott.ssa Silvia Zana











# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya n.3 - c.a.p. 24062 –  
Prov. di BG Cod. Fisc. e P.IVA: 00 572 300 168

## **COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE BIENNIO 2018 - 2019 CONTROLLO SULLA COMPATIBILITA' DELLE NORME IN MATERIA e DEI COSTI CON I VINCOLI DEL BILANCIO**

### **PARERE DEL REVISORE**

Il sottoscritto dott. Fabio Andrea Conticelli, preso atto della costituzione del Fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per gli anni 2018 e 2019 del Comune di Costa Volpino.

Visti:

la determinazione n. 287 del 24/10/2018 di costituzione del Fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018 e 2019;

la Relazione illustrativa allegata alla pre-intesa del contratto decentrato integrativo del Comune di Costa Volpino sull'utilizzo delle risorse finanziarie 2018 resa dalla Responsabile del Settore Finanziario, Dott.ssa Silvia Zana;

l'ipotesi di accordo contenuta nel Contratto Integrativo Decentrato relativo al salario accessorio per il biennio 2018-2019;

la deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie

Il Revisore, considerato che la costituzione del fondo è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, certifica che quanto destinato al finanziamento del salario accessorio contenuto nella predetta ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2018 e 2019, è compatibile con le norme vigenti in materia e con le disponibilità del bilancio del Comune di Costa Volpino.

Breno, li 05/11/2018

Dott. Fabio Andrea Conticelli