



**COMUNE DI NEGRAR**  
**Provincia di Verona**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE**  
**NON DIRIGENTE ANNO 2018 – ACCORDO PONTE**  
**DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**  
**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

Addì ventuno del mese di dicembre dell'anno duemiladiciotto, presso la sede municipale di Negrar, si sono riunite le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 21/5/2018.

Sono stati convocati:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	PRESENTE	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE	PRESENTE
Bartolini Marcello Presidente Delegazione Trattante		Ambrosi Vittorio Federazione Territoriale – CISL FP	
Grison Roberto Sindaco – con delega al Personale		Guardini Fabio RSU – CISL FP	
		Lavarini Angelina Lorenzina RSU - CISL FP	
		Righetti Diego RSU – CISL FP	
		Zampini Simone RSU – CISL FP	
		Antolini Franco SAS - CISL FP	x
		Rossoni Elisabetta Federazione Territoriale - CGIL FP	
		Cipollaro Rossella RSU - CGIL FP	



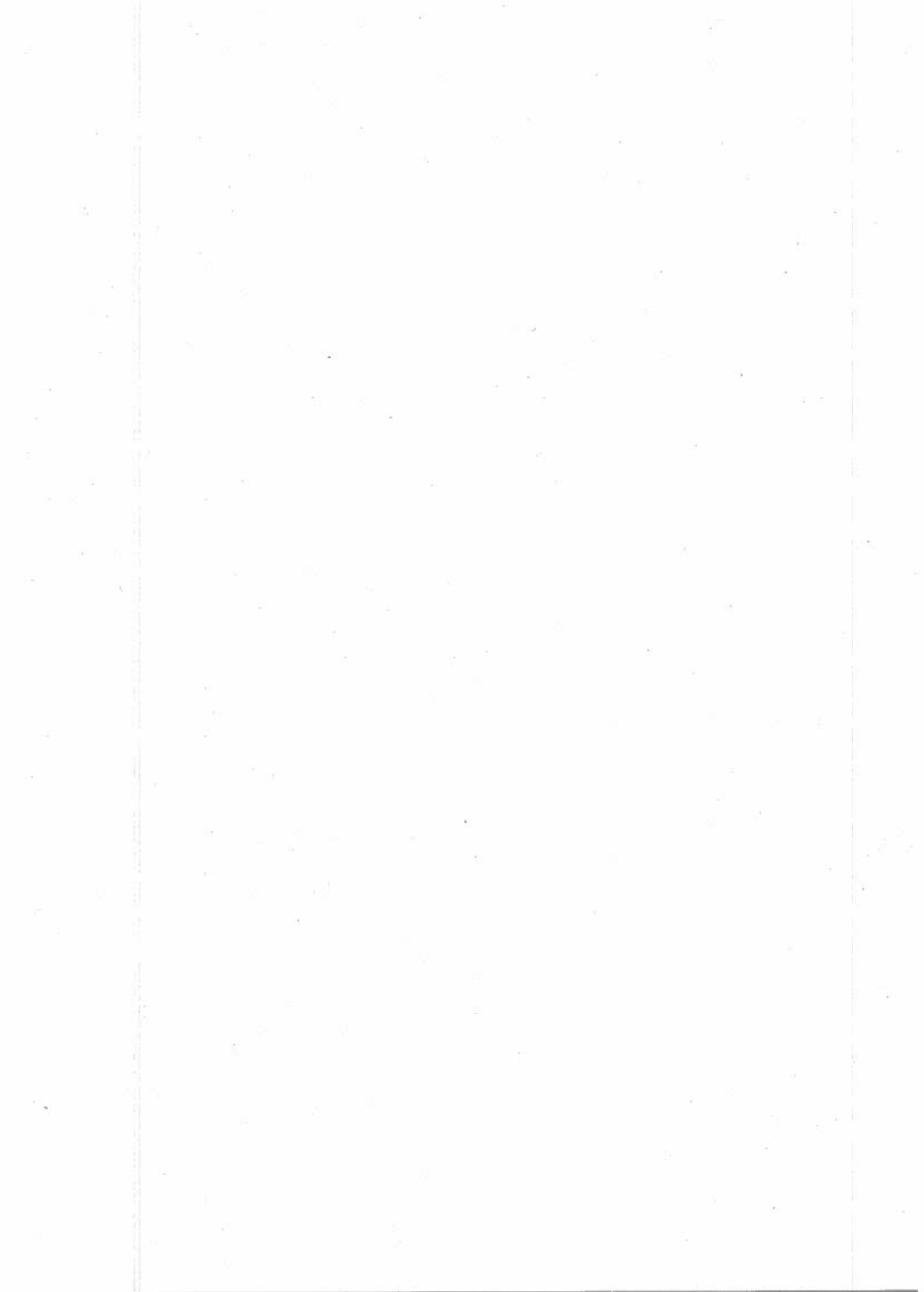
Le parti concordano quanto segue:

Premesso che:

- in data 07/11/2018 è stato sottoscritto dalle Delegazione Trattanti l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo distribuzione del fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2018 – Accordo ponte;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, relativamente all'Ipotesi sopra indicata, in data 17/12/2018 ha rilasciato la certificazione favorevole n. 17, di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge con i vincoli di bilancio per l'esercizio 2018, come previsto dagli art.li 40 e 40/bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 210 del 20/12/2018, resa immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo distribuzione del fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2018 – Accordo ponte;

Le parti sottoscrivono definitivamente:

- l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente – anno 2018 – Accordo ponte, la cui Ipotesi è stata sottoscritta in data 07/11/2018.





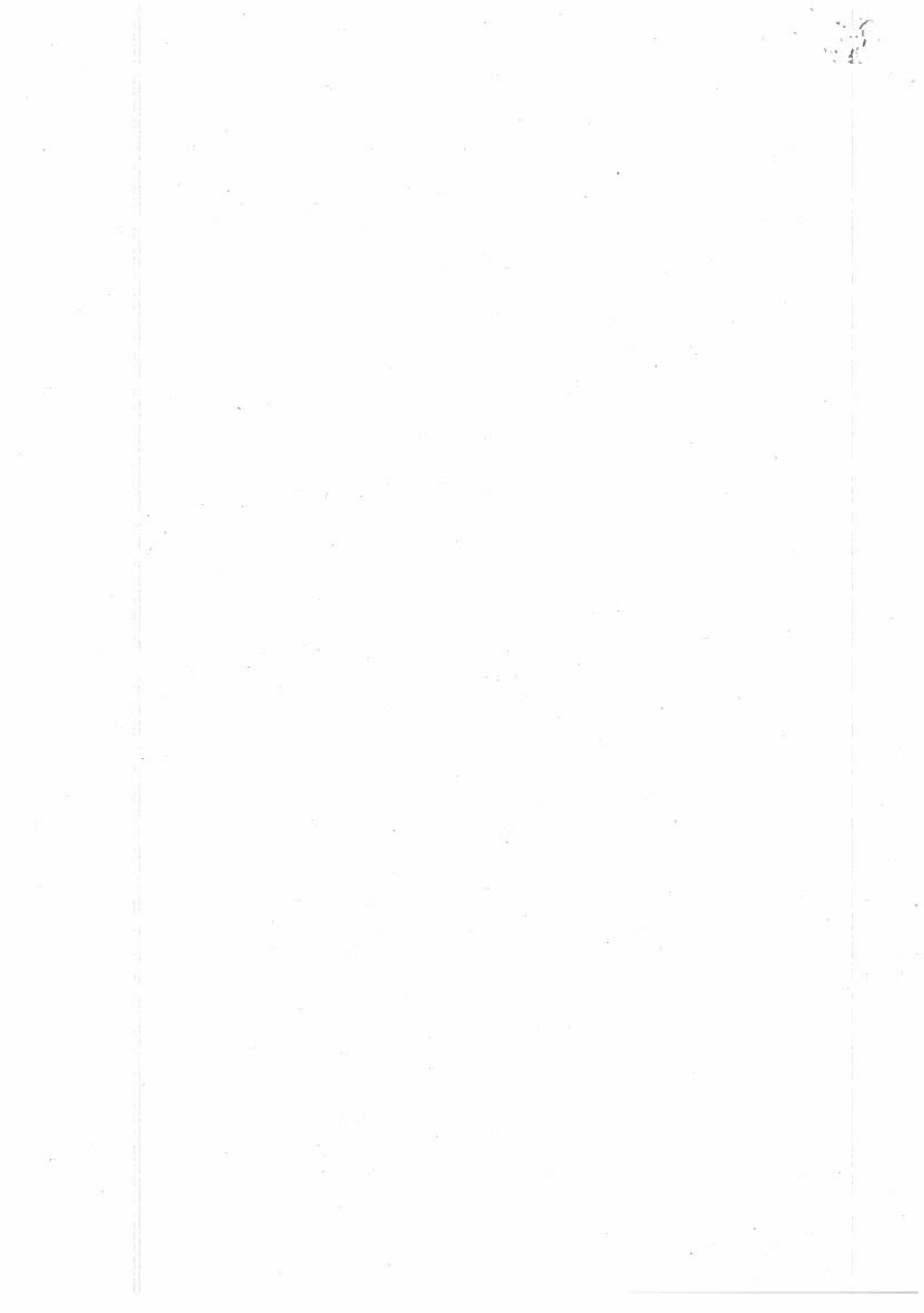
**COMUNE DI NEGRAR**  
**Provincia di Verona**

**ACCORDO-PONTE IN ATTESA DI SOTTOSCRIZIONE  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
EX CCNL 21.05.2018**

Addì sette del mese di novembre dell'anno duemiladiciotto, presso la sede municipale di Negrar, si sono riunite le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 21/5/2018.

Sono presenti:

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA</b>	<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE</b>
<b>Bartolini Marcello</b> Presidente Delegazione Trattante	<b>Ambrosi Vittorio</b> Federazione Territoriale – CISL FP
<b>Grison Roberto</b> Sindaco – con delega al Personale	<b>Guardini Fabio</b> RSU – CISL FP
	<b>Lavarini Angelina Lorenzina</b> RSU - CISL FP
	<b>Righetti Diego</b> RSU – CISL FP
	<b>Zampini Simone</b> RSU – CISL FP
	<b>Antolini Franco</b> SAS - CISL FP
	<b>Rossoni Elisabetta</b> Federazione Territoriale - CGIL FP
	<b>Cipollaro Rossella</b> RSU - CGIL FP





**COMUNE DI NEGRAR**  
Provincia di Verona

**ACCORDO-PONTE IN ATTESA DI SOTTOSCRIZIONE  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
EX CCNL 21.05.2018**

**DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE  
PERSONALE DIPENDENTE - ANNO 2018**

SEGRETARIO COMUNALE  
Bartolini dott. Marcello

**TITOLO I**

**Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

**ART. 1 COSTITUZIONE FONDO DI CUI ALL'ART. 67 CCNL 21/05/2018**

Il Fondo Risorse Decentrate (FRD) per l'anno 2018, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività del personale del Comune di Negrar, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, incrementato con le voci di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 comma 2 e alimentabile con le risorse decentrate variabili di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 commi 3, 4, 5, 6.

Il Fondo Risorse Decentrate (FRD) per l'anno 2018 è stato provvisoriamente costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 16/10/2018, dichiarata immediatamente eseguibile, nel limite del totale delle risorse stabili stanziato allo stesso titolo per l'anno 2016, al netto delle somme a destinazione vincolata.

La quantificazione del FRD non è oggetto di contrattazione.

Il FRD così costituito rispetta il limite dell'anno di riferimento 2016, ai sensi e comunque nel rispetto dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 comma 7.

**ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO**

L'accordo economico è riferito al periodo dal 01 luglio 2018 al 31 dicembre 2018.

Entro il 31.12.2018 le parti si accordano per valutare una nuova piattaforma contrattuale decentrata, nel rispetto dei nuovi istituti del CCNL del 21/05/2018,

tenendo conto delle proposte di parte sindacale presentate in data 28.09.2018 al prot. 24816 e in data 03.10.2018 prot. n. 25248.

Destinatario del presente contratto è il personale non dirigente del Comune di Negrar con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, purché continuativo per la durata di almeno 9 mesi durante l'arco temporale del periodo di riferimento. Gli istituti di cui al presente accordo si intendono pattuiti fino alla costituzione del FRD per l'esercizio successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del CCNL di riferimento.

### **ART. 3 PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE**

Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. art. 19 del CCNL del 5.10.2001, è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul FRD del presente contratto ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione (art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97).

## **TITOLO II**

### **Utilizzo delle Risorse Stabili**

Il fondo delle risorse stabili previsto dal FRD 2018 ammonta a **€ 201.942,10**.

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati negli articoli seguenti:

### **ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del FRD.

La progressione orizzontale all'interno di ciascuna categoria professionale è finalizzata soltanto a consentire un riconoscimento con valenza puramente economica in conseguenza di un superiore grado di professionalità conseguito dal personale, senza pervenire dal punto di vista giuridico ad una progressione di carriera e neppure ad un nuovo inquadramento. Essa non modifica il profilo professionale e non equivale automaticamente alla attribuzione di responsabilità particolari.

Resta fermo in ogni caso che la progressione economica orizzontale all'interno di ciascuna categoria professionale si deve realizzare attraverso una procedura selettiva fondata sulla valutazione in base ai criteri del presente contratto decentrato, come indicati nel CCDI vigente e caratterizzati da spiccati contenuti meritocratici.





Nel caso di possesso dei necessari requisiti di anzianità nella posizione economica inferiore e di valutazione media prevista dal vigente CCDI, la progressione orizzontale verrà assegnata, nell'ambito delle risorse messe a disposizione nel FRD, in base a una graduatoria formata a seguito delle valutazioni individuali, tenendo in considerazione quanto stabilito dall'art. 10 del C.C.D.I. 2017/2019.

La decorrenza per l'attribuzione del beneficio economico connesso alla progressione orizzontale è stabilita alla data di maturazione del requisito di anzianità, quindi con valenza retroattiva; le risorse per il 2018 per sostenere gli oneri correlati ai passaggi interni di progressione economica sono prelevate dal FRD – Parte Stabile e sono calcolate in € // con riferimento al 1° Gennaio dell'anno oggetto di valutazione.

In applicazione dell'art. 10, comma 4, lett. b) del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica e vista la dichiarazione a verbale prot. n. 28743 del 07/12/2017, le percentuali degli aventi diritto distinte per Categoria di appartenenza per l'anno 2017 non sono definite.

Le risorse complessive destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali in godimento per il 2018 sono determinate, con esclusione del personale di cui all'art. 3 del presente accordo, nell'ammontare complessivo pari ad € **68.000,00.**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Pariolisi dott. Marcello

#### **ART. 5 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto dell'anno 2018.

Nel caso di progressioni verticali effettuate, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004 grava sul FRD il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Le quote di indennità di cui alle lett. b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del CCNL del 22.01.2004, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per la misura non riutilizzata in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

Per l'anno 2018 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono determinate con esclusione del personale di cui all'art. 3 del presente accordo, nell'ammontare complessivo pari a € **29.850,00.**

#### **ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Il finanziamento del fondo per l'indennità di posizione e di risultato è a totale carico del bilancio dell'ente, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018.

Per l'anno 2018, in relazione alle posizioni organizzative istituite dal Comune di Negrar, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono pari a € **65.566,41**; tali risorse decentrate sono state quantificate<sub>3</sub>



in via preventiva, in modo tale da garantire integralmente il finanziamento annuale dell'ammontare della retribuzione di posizione e di risultato di ciascuna posizione organizzativa istituita, nel rispetto dei limiti minimi e massimi stabiliti dall'art.15, commi 2 del C.C.N.L. 21/05/2018.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2018 sono state considerate ai fini del rispetto del limite dell'anno di riferimento 2016, ai sensi e comunque nel rispetto dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018 comma 7, pur avendo inciso sulla costituzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD) per l'anno 2018 solo nella misura corrispondente alle indennità di posizione e risultato applicate al fondo per l'anno 2017, rispettivamente pari a **€ 41.850,00** per il finanziamento della retribuzione di posizione e pari a **€ 10.009,00** per il finanziamento della retribuzione di risultato.

**ART. 7 UTILIZZO DEL RESIDUO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE**

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destina il residuo delle risorse stabili, che risulta provvisoriamente pari a **€ 104.092,10**.

**TITOLO III**  
**Ulteriore Destinazione**

Il fondo delle risorse variabili previsto dal FRD 2018 ammonta a **€ 47.477,32**

Le parti convengono di destinare le risorse disponibili al finanziamento degli istituti enunciati nei seguenti articoli:

**ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

*Fino alla sottoscrizione della nuova piattaforma contrattuale decentrata, nel rispetto dei nuovi istituti del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto della proposta di parte sindacale presentata in data 28.09.2018 al prot. 24816, in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengano distribuite per compensare il raggiungimento degli *obiettivi*, che l'Amministrazione Comunale dovrà definire in via preventiva nel PEG/Piano delle Performance o in altri provvedimenti amministrativi ad esso collegati e comunicare alle parti sindacali e ai dipendenti.*

L'erogazione dei **premi del bonus performance** avverrà sulla base dei livelli di performance attribuiti secondo il sistema di valutazione previsto dal CCDI vigente, attraverso la compilazione di una graduatoria validata dal Nucleo di valutazione monocratico (NdV).



I) I premi per la **performance organizzativa**, per una quota calcolata presuntivamente per l'anno 2018 in **€ 20.000,00**, saranno ripartiti tra le Aree Organizzative in relazione alla performance organizzativa di ciascuna Area, in base al sistema di valutazione vigente validato.

II) I premi per la **performance individuale**, per una quota calcolata presuntivamente per l'anno 2018 in **€ 35.908,10**, saranno ripartiti in base al sistema di valutazione vigente validato, assicurando che a tale bonus performance sia assegnato almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lett. da a) ad f) del CCNL 21/05/2018.

L'erogazione di tutti i premi incentivanti avverrà a consuntivo entro il mese di Agosto dell'anno successivo, secondo i criteri e le procedure previste dal C.C.D.I. nel tempo vigente.

Il **bonus performance** viene suddiviso ed attribuito preliminarmente alle Aree Organizzative, in relazione ai servizi e alle risorse assegnati.

La ripartizione delle risorse disponibili è effettuata rispettando l'equa correlazione tra i compensi finalizzati all'incentivazione delle prestazioni dei risultati di cui alla lett. c) dell'allegato C) della "Metodologia di misurazione e valutazione della performance" vigente.

Il totale dei premi del bonus performance corrisponde al **30,93%** della parte variabile del fondo utilizzabile.

IL SEGRETARIO COMUNALE

*Popolonia dott. Marcella*

## ART. 9 UTILIZZO DI RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

*Fino alla sottoscrizione della nuova piattaforma contrattuale decentrata, nel rispetto dei nuovi istituti del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto della proposta di parte sindacale presentata in data 28.09.2018 al prot. 24816, in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. c) del CCNL 21.05.2018:*

>>l'**indennità di disagio** per il coinvolgimento in servizi che presentino le caratteristiche previste dal vigente C.C.D.I. L'indennità di disagio compete per i periodi di effettiva esposizione a disagio e viene quantificata in € 30,00 mensili.

L'indennità di disagio è attribuita, con cadenza mensile posticipata e, per la sua caratteristica di compenso legato ad un lavoro particolarmente disagiato, è strettamente connessa alla presenza in servizio del personale: pertanto, l'indennità di disagio non viene corrisposta in occasione di assenza per le quali la normativa o la contrattazione vigente prevedono la decurtazione delle voci del salario accessorio.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

profilo professionale	n. addetti	somma prevista
operaio qualificato	4	€ 360,00/cad.
operaio qualificato 83,33% part-time	1	€ 300,00/cad.
cuoca	1	€ 360,00/cad.

Per l'anno 2018 le risorse complessivamente stanziare per l'indennità di disagio sono pari a **€ 2.100,00**.

>>l'**indennità di rischio**, disciplinata dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004:

è mensilmente corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità); è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili; compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

profilo professionale	n. addetti	somma prevista
operaio qualificato	4	€ 360,00/cad.
operaio qualificato 83,33% part-time	1	€ 300,00/cad.
cuoca	1	€ 360,00/cad.

Per l'anno 2018 le risorse complessivamente stanziare per le indennità di rischio sono pari a **€ 2.100,00**.

>>l'**indennità di maneggio valori** è riconosciuta al personale addetto in via continuativa a servizi di cassa e/o nominato quale agente contabile; tale indennità è attribuita nella misura:

pari a € 1,55 per ogni giornata di effettivo servizio, senza distinzione per fasce in base al rendiconto finale ma a condizione che il maneggio valori sia di importo annuale superiore ad € 2.500,00/anno;

L'indennità di maneggio valori viene corrisposta a consuntivo, in seguito a redazione, da parte del Responsabile del Servizio interessato, di apposita scheda di attribuzione del compenso.

L'indennità di maneggio valori è diversificata come di seguito indicato:

profilo professionale	addetti	somma prevista
agente contabile Servizio Edilizia Privata	1	€ 1,50/die
agente contabile Servizi Demografici	3/anno	€ 1,50/die
Agente contabile Settore Affari Generali	1	€ 1,50/die
Economo Comunale	1	€ 2,00/die

Per l'anno 2018 le risorse complessivamente stanziare per l'indennità di maneggio valori sono pari a **€ 2.184,00**.

#### **ART. 10 UTILIZZO DI RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO e REPERIBILITA'**

*Fino alla sottoscrizione della nuova piattaforma contrattuale decentrata, nel rispetto dei nuovi istituti del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto della proposta di parte sindacale presentata in data 28.09.2018 al prot. 24816, in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. d) del CCNL 21.05.2018:*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

>>l'indennità di turno è riconosciuta al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, svolgente il proprio orario di lavoro su turni diurni antimeridiani e pomeridiani compresi tra le ore 07.00 e le ore 19.00 o su turni notturni e/o festivi, prevedendo una maggiorazione oraria corrispondente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale calcolata sulla retribuzione individuale mensile. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicendata, dei turni di lavoro. Per l'anno 2018 le risorse complessivamente stanziare per le indennità di turno sono pari a € 6.500,00.

>>l'indennità di reperibilità per l'anno 2018, a decorrere dal 01.08.2018, è riconosciuta come "pronta disponibilità" sulla base di un obiettivo innovativo e trasversale definito nel Piano della Performance, coordinato dal personale addetto al Servizio Lavori Pubblici, al fine di organizzare il servizio di pronto intervento attraverso l'esternalizzazione per migliorare il servizio sul territorio, monitorare e rendicontare gli interventi effettuati e improntare un nuovo modello organizzativo degli interventi d'emergenza volto al perseguimento dell'efficacia e dell'efficienza;

Fino al 31.07.2018, le risorse complessivamente stanziare per l'indennità di reperibilità sono pari a € 4.500,00 e l'indennità è riconosciuta a fronte di turni settimanali di reperibilità secondo le vigenti disposizioni della contrattazione nazionale: il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti; dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata.

Per entrambi i periodi, alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo, considerando anche il numero e il tipo di interventi effettuati.

#### ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI PER IL FINANZIAMENTO DI COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Fino alla sottoscrizione della nuova piattaforma contrattuale decentrata, nel rispetto dei nuovi istituti del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto della proposta di parte sindacale presentata in data 28.09.2018 al prot. 24816, in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. e) del CCNL 21.05.2018 sono attribuite specifiche indennità di responsabilità:

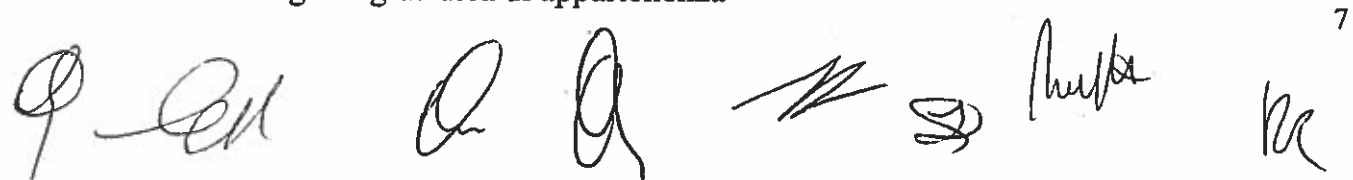
1) ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, al personale svolgente compiti comportanti particolari e specifiche responsabilità di procedimento, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

Per ogni dipendente, l'indennità può variare in ragione di:

- categoria giuridica di appartenenza

IL SEGRETARIO COMUNALE

Bartolotti dott. Margello



- percentuale del rapporto di lavoro part-time
- coordinamento di altre figure nel settore di competenza
- complessità e articolazione della responsabilità di procedimento assegnata
- estensione dell'ambito di delega

L'indennità per specifiche responsabilità è graduata nel rispetto del C.C.D.I. vigente, graduata in tre diversi livelli di responsabilità, distinti per fasce di punteggio tra grado A e grado B secondo la seguente tabella, con valutazione rimessa al soggetto competente alla nomina, contestualmente alla stessa o con atto successivo:

	<b>GRADO A</b>	<b>importo</b>	<b>GRADO B</b>	<b>importo</b>
III liv.	da 11 punti fino a 18 punti	fino ad € 2.500,00	da 11 punti fino a 18 punti	fino ad € 1.200,00
II liv.	da 7 punti fino a 10 punti	fino ad € 2.000,00	da 7 punti fino a 10 punti	fino ad € 800,00
I liv.	fino a 6 punti	fino ad € 1.500,00	fino a 6 punti	fino ad € 400,00

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

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con apposito provvedimento adottato ai sensi del Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Per il periodo di durata del presente accordo economico prevista dall'art. 2, l'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è attribuita, con cadenza mensile. L'indennità non viene corrisposta in occasione di assenza per le quali la normativa o la contrattazione vigente prevedono la decurtazione delle voci del salario accessorio.

Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

Per l'anno 2018 le risorse complessivamente stanziare per le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018 sono pari a **€ 40.000,00**.

II) ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale specifiche responsabilità ivi stabilite, è prevista una indennità di responsabilità, non cumulabile con quella di cui al punto I) del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

<b>profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>somma prevista</b>
delega Ufficiale di stato civile/anagrafe/elettorale	6	€ 350,00/cad.
Archivisti informatici	2	€ 350,00/cad.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Bartolini dott. Marcello

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è attribuita, con cadenza mensile. L'indennità non viene corrisposta in occasione di assenza per le quali la normativa o la contrattazione vigente prevedono la decurtazione delle voci del salario accessorio.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con apposito provvedimento adottato ai sensi del Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Per l'anno 2018 le risorse complessivamente stanziati per le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 sono pari a **€ 2.800,00.**

#### **ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI PER INDENNITA' DI FUNZIONE**

Fino alla sottoscrizione della nuova piattaforma contrattuale decentrata, nel rispetto dei nuovi istituti del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto della proposta di parte sindacale presentata in data 28.09.2018 al prot. 24816, in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. f) del CCNL 21.05.2018, le risorse complessivamente stanziati per le **indennità di funzione** per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al ruolo rivestito da parte del personale di Categoria C e D non incaricato di posizione organizzativa di cui all'art. 56-sexies, comma 1 del CCNL 21.05.2018 sono pari a **€ //.**

#### **ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI LEGGE FINALIZZANO ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O RISULTATI DI PERSONALE**

In applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati di personale vengano distribuite nel modo seguente:

**€ 7.500,00** per compenso incentivante previsto da disposizioni di legge, a favore del personale per lo svolgimento di funzioni tecniche nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture, secondo le disposizioni dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016;








**€ 2.977,32** per compenso incentivante previsto da disposizioni di legge a favore del personale effettivamente impegnato nell'attività di censimenti ISTAT.

#### **ART. 14 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI PER BONUS PERFORMANCE**

*Fino alla sottoscrizione della nuova piattaforma contrattuale decentrata, nel rispetto dei nuovi istituti del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto della proposta di parte sindacale presentata in data 28.09.2018 al prot. 24816, le parti concordano le modalità di distribuzione delle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997, che consente a tutte le pubbliche amministrazioni, tra l'altro, di stipulare contratti di sponsorizzazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, al fine di favorire l'innovazione e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi.*

IL SEGRETARIO COMUNALE

Barbara dotti Marcello

9        9

Rilevato che l'art. 15, comma 1, lett. D) del CCNL 01.04.1999, come sostituito dal comma 4 dell'art. 4 del CCNL 05.10.2001, prevede che la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento accessorio del personale a seguito della applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997 può derivare anche da dalle altre iniziative sottese all'art. 43 della Legge 449/1997, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi, le parti concordano quanto segue: per quanto riguarda le somme derivanti dalle altre iniziative sottese all'art. 43 della Legge 449/1997, nella fattispecie le somme derivanti dalla celebrazione di matrimoni civili presso gli edifici nella disponibilità del Comune, si concorda che quota parte di esse, che remunera l'attività aggiuntiva di ciascuno, sia ripartita esclusivamente tra i componenti del gruppo di lavoro direttamente chiamato all'implementazione e svolgimento del servizio. L'erogazione del compenso non può che avvenire a consuntivo, dopo la rendicontazione e valutazione da parte del responsabile del servizio interessato, dell'attività aggiuntiva effettuata a favore di terzi paganti.

I) Per l'anno 2018 le risorse complessivamente stanziare per le **indennità derivanti dalla celebrazione di matrimoni e/o unioni civili** sono pari a **€ 3.350,00**, per la celebrazione di matrimoni e/o unioni civili presso gli edifici di interesse storico ed artistico siti nel Comune.

Le risorse sono state calcolate in ragione della percentuale massima del 50% delle entrate previste per i matrimoni e/o unioni civili in villa e considerando il numero di matrimoni/unioni celebrate nell'anno precedente a quello di riferimento e secondo la seguente tabella di riparto delle risorse disponibili, che tiene conto delle funzioni attribuite al gruppo di lavoro:

numero matrimoni e/o unioni civili		compenso massimo erogabile in rapporto al numero matrimoni e/c unioni civili celebrati, espresso in euro
da 0	a 5	//
da 6	a 20	1.400,00
da 21	a 30	2.250,00
da 31	a 40	2.850,00
da 41	a 50	3.350,00
da 51	a 60	4.000,00
da 61	a 70	4.750,00
da 71	a 80	5.550,00
da 81	a 100	7.000,00
oltre 100		8.250,00

Per l'anno 2018, la ripartizione delle risorse disponibili è effettuata riservando:

- 60% delle risorse disponibili al personale che predispone gli atti di stato civile;
- 40% delle risorse disponibili al personale che accompagna il celebrante.

La quota sub b) non sarà distribuita qualora la funzione di accompagnamento dell'Ufficiale di stato civile celebrante sia svolta dallo stesso personale che predispone gli atti di stato civile per una quota superiore al 60% dei matrimoni e/o unioni civili complessivamente celebrati.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Barbieri dott. Marcello



II) Viene riconosciuto un **bonus al personale che esegua notificazioni per conto di altri Enti**. Per tale finalità sono individuati i dipendenti dello Sportello del Cittadino che, qualora manifestino la propria disponibilità, possono essere chiamati a rientrare in servizio per ragioni attinenti agli stessi servizi. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato in tempi compatibili con la necessità della notifica. Per l'anno 2018 le risorse complessivamente stanziare sono pari a **€ 150,00**.

#### **ART. 15 STRUMENTI DI PREMIALITA'**

Conformemente alla normativa vigente, l'Amministrazione ha individuato tra gli strumenti di premialità le **eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"**.

Le somme della precedente lett. d) derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione saranno erogate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione approvato dalla Giunta Comunale e comunicato alle organizzazioni sindacali, nella percentuale del 50% delle economie accertate a consuntivo.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Per l'anno 2018 le risorse preventivate derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione sono stimate pari a **€ 14.000,00**.

L'importo delle risorse preventivate derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione viene suddiviso ed attribuito preliminarmente alle Aree Organizzative, in misura proporzionale al risparmio preventivato.

Per l'anno 2018, la ripartizione delle risorse disponibili è effettuata:

- riservando il 40% delle risorse disponibili al personale dei Servizi assegnatari dei capitoli di PEG individuati nel Piano di razionalizzazione approvato dalla Giunta Comunale;
- distribuendo l'ulteriore 60% tra tutto il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.

#### **ART. 16 CONSEGUIMENTO OBIETTIVI AGGIUNTIVI AL PIANO PERFORMANCE**

Per il conseguimento di **obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, aggiuntivi rispetto a quelli definiti nel Piano della Performance** (che restano principalmente orientati a definire la Performance Organizzativa), sono stanziare le seguenti risorse:

IL SEGRETARIO COMUNALE

*Barbafiora Marcello*

*[Handwritten signatures and initials]*

descrizione obiettivo aggiuntivo	personale coinvolto (n. unità)	AREA ORGANIZZATIVA COMPETENTE	importo stanziato
programma integrato di riqualificazione edilizia e ambientale (PIRUEA contrada sotto Sassine)	1	AREA DI LINE GESTIONE TERRITORIO Settore Patrimonio	€ 2.500,00
coordinamento Palio Recioto e Amarone 2019 e inserimento dell'evento nella programmazione regionale	4	AREA DI STAFF DI PROGRAMMAZIONE Settore Cultura	€ 2.500,00
coordinamento Reperibilità esterna e monitoraggio servizi di "pronto intervento"	3	AREA DI LINE GESTIONE TERRITORIO Settore Manutenzioni	€ 2.500,00

Per l'anno 2018 le risorse preventivate per il bonus per l'innovazione corrispondono a **€ 7.500,00**.

*Fino alla sottoscrizione della nuova piattaforma contrattuale decentrata, nel rispetto dei nuovi istituti del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto della proposta di parte sindacale presentata in data 28.09.2018 al prot. 24816, in aggiunta a tali risorse sono distribuite anche le risorse di cui all'art. 56-quater CCNL 21/05/2018, pari a € //* che saranno distribuite nel modo seguente:

- € // per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- € // per compenso incentivante previsto da disposizioni di legge a favore del personale del Corpo di Polizia Locale effettivamente impegnato nei progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, secondo le disposizioni dell'art. 208 del Codice della Strada;

#### TITOLO IV

##### Disciplina degli istituti relativi al rapporto di lavoro oggetto di contrattazione

#### ART. 17 LAVORO STRAORDINARIO

Per l'anno 2018 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario il limite massimo di spesa è di **€ 25.000,00**.

Tale limite non comprende le risorse per la liquidazione delle prestazioni straordinarie rese dal personale della Polizia Locale in occasione di **servizi a pagamento di cui alla Legge** relativa all'impiego di personale di Polizia Locale per iniziative di interesse privato.

Il Comune si impegna a fornire, su richiesta delle OO.SS, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale dipendente.

Sulla base dei dati forniti, una della parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.

Le parti concordano che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

#### **ART. 18 SOMME NON UTILIZZATE**

Le somme non utilizzate in corso d'anno per le voci del salario accessorio di cui alle seguenti indennità:

- turno;
- rischio;
- maneggio valori;
- reperibilità;
- disagio;
- specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1 e 2 del CCNL 21.05.2018;

del presente accordo sono portate in aumento delle risorse per i premi di cui all'art. 8 punto I) e ridistribuite proporzionalmente per Area/Settore.

Le somme non utilizzate in corso d'anno per le voci del salario accessorio di cui agli art.li 8, 15 e 16 del presente Accordo costituiscono economia di bilancio.

Le ulteriori somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

#### **ART. 19 DISPOSIZIONI FINALI**

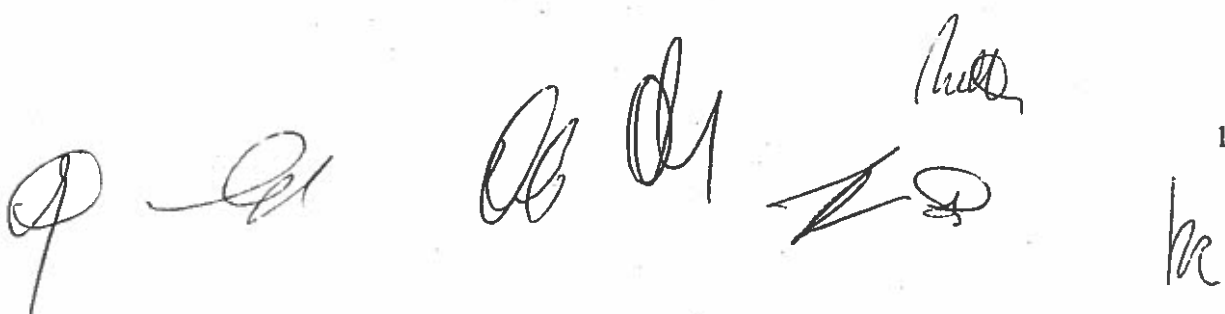
Il presente accordo resta confermato, in quanto applicabile, fino alla sottoscrizione del nuovo Contratto Decentrato Integrativo in ottemperanza al nuovo CCNL 21.05.2018.

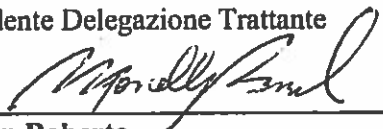
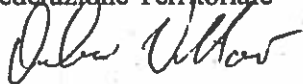
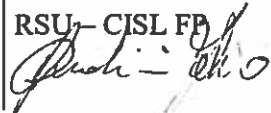

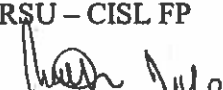

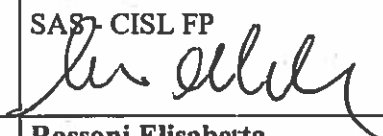
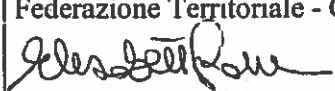

#### **Nota a verbale:**

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto decentrato normativo stipulato in data 28/12/2017, hanno convenuto sulla durata annuale del precedente C.C.D.I., dandosi atto che, in tal modo, il prossimo C.C.D.I. normativo, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, le parti convengono di proseguire le trattative già avviate, per la definizione del contratto integrativo triennale 2019 – 2021.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Baratelli don Martello



DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE
Bartolini Marcello Presidente Delegazione Trattante 	Ambrosi Vittorio Federazione Territoriale - CISL FP 
Grison Roberto Sindaco - con delega al Personale	Guardini Fabio RSU - CISL FP 
	Lavarini Angelina Lorenzina RSU - CISL FP 
	Righetti Diego RSU - CISL FP 
	Zampini Simone RSU - CISL FP 
	Antolini Franco SAS - CISL FP 
	Rossoni Elisabetta Federazione Territoriale - CGIL FP 
	Cipollaro Rossella RSU - CGIL FP 

Negrar, 04/11/2018.....