



COMUNE DI NEGRAR
Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE
ANNO 2017

L'anno 2017 il giorno VENTOTTO del mese di DICEMBRE alle ore 09:30, presso la sede municipale di Negrar, si sono riunite le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999.

Sono presenti:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE
Bartolini Marcello Presidente Delegazione Trattante 	Olivato Maurizio Federazione Territoriale – CISL FP
Lo Presti Annalisa (ASSENTE) Dirigente Area Tecnica e Area Contabile	Brunelli Fabio RSU – CISL FP 
Grison Roberto Sindaco – con delega al Personale 	Guardini Fabio RSU – CISL FP 
	Lavarini Angelina Lorenzina RSU - CISL FP 
	Zampini Simone RSU – CISL FP 
	Antolini Franco SAS - CISL FP 
	Rossoni Elisabetta Federazione Territoriale - CGIL FP
	Dalle Pezze Elisa RSU - CGIL FP 

Le parti concordano quanto segue:

Premesso che:

- in data 22/12/2017 è stato sottoscritto dalle Delegazioni Trattanti:
 - o l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - distribuzione del fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2017;
 - o il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente parte normativa - triennio 2017/2019 e relativi allegati;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, relativamente all'Ipotesi sopra indicata, in data 22/12/2017 ha rilasciato la certificazione favorevole, 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 finanziario 2017, come previsto dall'art. 4, comma 3 del C.C.N.L. 22/01/2004 e dagli art.li 40 e 40/bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- la Giunta Comunale con propria deliberazione n. 174 del 27/12/2017, resa immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva:
 - o del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo distribuzione del fondo risorse decentrate personale non dirigente – anno 2017;
 - o del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente parte normativa - triennio 2017/2019 e relativi allegati.

Le parti sottoscrivono definitivamente:

- o l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente – anno 2017, la cui Ipotesi è stata sottoscritta in data 22/12/2017;
- o l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente parte normativa - triennio 2017/2019 e relativi allegati.

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA			
DISTRIBUZIONE RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI ANNO 2017			
LIMITE DI RIFERIMENTO ANNO 2016: € 325.533,83			
Art. 15 CCNL 01.04.1999 – Fondo Risorse Decentrate			
Fondo complessivo risorse decentrate			
[RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI + RISORSE ART. 15, COMMA 1, LETT. K]		€	318.644,35
Fondo complessivo risorse decentrate disponibili		€	318.644,35
RISORSE STABILI		€	251.003,65
RISORSE VARIABILI		€	51.535,68
Risorse art. 15, comma 1, lett. k) non escluse ex Sent. CdC 51/2011	8.574,90		8.574,90
Risorse art. 15, comma 1, lett. k) escluse ex Sent. CdC 51/2011	7.530,12		7.530,12
Art. 17 CCNL 01.04.1999 – Destinazione voci stabili			
A)Fondo risorse stabili		€	251.003,65
B) Progressioni Orizzontali			
di cui in godimento al 31.12. anno precedente		€	68.000,00
nuove risorse da assegnare		€	-
C) Indennità di comparto		€	29.850,00
D) Indennità di posizione PP.OO.		€	41.850,00
E) Indennità di risultato PP.OO.		€	10.009,00
F) Totale Distribuzione Fondo risorse stabili (B+C+D+E)		€	149.709,00
G) Residuo risorse stabili da distribuire		€	101.294,65
H) Fondo risorse variabili		€	51.535,68
Totale (G+H)		€	152.830,33
I) Risorse art. 15, comma 1, lett. k) non escluse ex Sent.		€	8.574,90
L) Risorse art. 15, comma 1, lett. k) escluse ex Sent. CdC		€	7.530,12
Totale risorse lettera k		€	16.105,02
TOTALE DA DISTRIBUIRE		€	168.935,35
Art. 17 CCNL 01.04.1999 – Destinazione voci variabili			
comma 2 lett. D) indennità di turno		€	6.501,00
comma 2 lett. D) indennità di rischio		€	2.370,00
comma 2 lett. D) indennità per maneggio valori		€	1.783,00
comma 2 lett. D) indennità di reperibilità		€	7.500,00
comma 2 lett. E) indennità di disagio		€	2.370,00
comma 2 lett. F) indennità di esercizio compiti specifiche responsabilità		€	39.162,14
comma 2 lett. G) incentivazione di prestazioni o risultati di personale prevista da disposizioni di legge		€	16.105,02
comma 2 lett. I) indennità di esercizio compiti specifiche responsabilità		€	1.925,00
M) Totale - Destinazione voci variabili		€	77.716,16
Art.17 CCNL 01.04.1999 – Residuo Risorse Variabili per Produttività			
comma 2 lett. A) bonus performance per compenso a messi notificatori		€	150,00
comma 2 lett. A) bonus performance per celebrazione matrimoni civili		€	2.850,00
comma 2 lett. A) bonus performance per Piani di Razionalizzazione		€	14.000,00
comma 2 lett. A) bonus performance incentivazione produttività e miglioramento servizi		€	74.219,19
N) Totale - Destinazione bonus performance		€	91.219,19
Totale - Fondo complessivo risorse decentrate (N+M+E)		€	318.644,35

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. 31 CCNL 22/01/2004

Il Fondo Risorse Decentrate (FRD) per l'anno 2017, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività del personale del Comune di Negrar, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, è stato provvisoriamente costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 05/09/2017, 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 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.

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

L'accordo economico è riferito al periodo 01 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017. 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. 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 2017 ammonta a **€ 251.003,65**.

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; in riferimento alla riunione sindacale del 14/11/2017 e vista la dichiarazione a verbale prot. n. 28743 del 07/12/2017, le risorse per il 2017 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 2017 sono determinate, con esclusione del personale di cui all'art. 3 del presente accordo, nell'ammontare complessivo pari ad € **68.000,00.**

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 2017 secondo la disciplina dell'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

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 2017 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, negli enti con dirigenza, è a totale carico delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'01.04.1999 ed all'art.31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.01.2004.

Le risorse decentrate stabili destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'ente costituiscono un apposito fondo, ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. dell'01.04.1999; tali risorse restano vincolate alla loro specifica finalità fino a che sussistono le posizioni organizzative la cui retribuzione di posizione e di risultato vanno a finanziare; pertanto, l'importo calcolato con riferimento all'anno di istituzione, in relazione alle posizioni organizzative previste ed alle caratteristiche del personale incaricato della titolarità delle stesse, non varia nel tempo.

Per l'anno 2017, in relazione alle posizioni organizzative istituite dal Comune di Negrar con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 02.04.2015, modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 23.03.2017, le risorse decentrate stabili che costituiscono lo specifico fondo dell'art.17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 sono 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; tali risorse decentrate sono state quantificate 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.10, commi 2 e 3, del C.C.N.L. del 31.03.1999.

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 **€ 91.219,19**.

TITOLO III Ulteriore Destinazione

Il fondo delle risorse variabili previsto dal FRD 2017 ammonta a **€ 51.535,68**.

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

ART. 8 UTILIZZO DI RISORSE PER IL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, REPERIBILITA'

➤ In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. D) del C.C.N.L. 01.04.1999, 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 2017 le risorse complessivamente stanziare per le indennità di turno sono pari a **€ 6.501,00**.

➤ In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. D) del CCNL 01.04.1999, l'**indennità di rischio**, disciplinata dall'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004:

- a. 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);
- b. è quantificata in complessivi € 30,00 mensili;
- c. 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	5	€ 360,00/cad.
operaio qualificato 83,33% part-time	1	€ 300,00/cad.
cuoca	1	€ 360,00/cad.

Per l'anno 2017 le risorse complessivamente stanziare per le indennità di rischio sono pari a **€ 2.370,00**.

➤ In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. D) del CCNL 01.04.1999, 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	€ 1,55/die
agente contabile Servizi Demografici	3/anno	€ 1,55/die
Agente contabile Settore Affari Generali	1	€ 1,55/die

Per l'anno 2017 le risorse complessivamente stanziare per l'indennità di maneggio valori sono pari a **€ 1.783,00.**

- In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. D) del CCNL 01.04.1999, l'indennità di reperibilità per l'anno 2017 è finanziata con i fondi di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999 ed è riconosciuta come **"pronta disponibilità"** sulla base di un progetto innovativo e trasversale che rispetti le condizioni di cui all'art. 7 comma 5 del CCDI 2017/2019; le parti concordano che il progetto sia coordinato dal personale addetto al Servizio Lavori Pubblici e coinvolga personale di vari Settori, al fine di migliorare il servizio sul territorio, di monitorare e rendicontare gli interventi effettuati e di improntare un nuovo modello organizzativo degli interventi d'urgenza volto al perseguimento dell'efficacia e dell'efficienza. 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. 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. Per l'anno 2017 le risorse complessivamente stanziare per l'indennità di pronta disponibilità sono pari a **€ 7.500,00.**

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. E) del CCNL 01.04.1999, le parti concordano sulla possibilità di erogare 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	5	€ 360,00/cad.
operaio qualificato 83,33% part-time	1	€ 300,00/cad.
cuoca	1	€ 360,00/cad.

Per l'anno 2017 le risorse complessivamente stanziare per l'indennità di disagio sono pari a **€ 2.370,00.**

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

A) In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, sono attribuite specifiche **indennità di responsabilità ex lett. F)** 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
- 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:

	GRADO A	importo	GRADO B	importo
III liv.	<i>da 11 punti fino a 18 punti</i>	fino ad € 2.500,00	<i>da 11 punti fino a 18 punti</i>	fino ad € 1.200,00
II liv.	<i>da 7 punti fino a 10 punti</i>	fino ad € 2.000,00	<i>da 7 punti fino a 10 punti</i>	fino ad € 800,00
I liv.	<i>fino a 6 punti</i>	fino ad € 1.500,00	<i>fino a 6 punti</i>	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 2017 le risorse complessivamente stanziare per le indennità per specifiche responsabilità della lett. F) sono pari a **€ 39.162,14.**

L'importo complessivamente disponibile per le indennità per specifiche responsabilità della lett. F) viene suddiviso ed attribuito preliminarmente alle Aree Organizzative, in relazione ai servizi e alle risorse assegnati.

- B) In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL 01.04.1999, come introdotta dall'art. 36 del CCNL 22.0.2004, per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale specifiche responsabilità ivi stabilite, è prevista una **indennità di responsabilità ex lett. I)**, non cumulabile con quella di cui al punto A) del presente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.

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

profilo professionale	n. addetti	somma prevista
delega Ufficiale di stato civile/anagrafe/elettorale	6	€ 300,00/cad.

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 2017 le risorse complessivamente stanziare per le indennità per specifiche responsabilità della lett. I) sono pari a **€ 1.925,00.**

ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI LEGGE FINALIZZANO ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O RISULTATI DI PERSONALE

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. G) del CCNL 01.04.1999, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano

all'incentivazione di prestazioni o risultati di personale, ammontanti complessivamente a **€ 16.105,02** (al netto oneri c/ente) vengano distribuite nel modo seguente:

- A) € 7.530,12** per compenso incentivante previsto da disposizioni di legge, a favore del personale dell'Area Gestione del Territorio dell'Ente, 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;
- B) € 4.073,78** per compenso incentivante previsto da disposizioni regolamentari a favore del personale dell'Area Contabile effettivamente impegnato nell'attività di accertamento dell'evasione dell'Imposta Comunale sugli Immobili (ICI), secondo le disposizioni del Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. 59 del D.Lgs. 446/1997, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 254 del 22.10.2002;
- C) € 4.501,12** 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;

ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI PER BONUS PERFORMANCE

In applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. D) del CCNL 01.04.1999, 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.

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 da contratti di sponsorizzazione**, si concorda che le somme nette da utilizzare per la produttività siano ripartite tra il personale ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera A): il compenso conseguente viene attribuito in base alla valutazione delle prestazioni del personale per l'anno considerato, in conformità alla scheda di valutazione utilizzata per la produttività ed il miglioramento dei servizi;

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.

Per l'anno 2017 le risorse complessivamente stanziare per le **indennità derivanti dalla celebrazione di matrimoni e/o unioni civili** sono pari a **€ 2.850,00**, 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/o 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 2017, la ripartizione delle risorse disponibili è effettuata riservando:

- a) il 60% delle risorse disponibili al personale che predispone gli atti di stato civile;
- b) il 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 75% dei matrimoni e/o unioni civili complessivamente celebrati.

A valere dall'anno 2018 e fino alla sottoscrizione del prossimo C.C.D.I. 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 50% dei matrimoni e/o unioni civili complessivamente celebrati.

- In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. A) del CCNL 01.04.1999, 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 2017 le risorse complessivamente stanziare sono pari a **€ 150,00**.

ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

A seguito della destinazione delle risorse variabili al finanziamento degli istituti enunciati nei precedenti articoli e in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. A) del CCNL 01.04.1999, le parti concordano che le risorse destinate alla incentivazione produttività e miglioramento servizi vengano distribuite per compensare il raggiungimento degli *obiettivi di sviluppo* e degli *obiettivi strategici*, 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 dall'Organismo Indipendente di valutazione (OIV).

I premi, per una quota calcolata presuntivamente per l'anno 2017 in **€ 74.219,19**, saranno ripartiti tra le Aree Organizzative in relazione alla performance organizzativa di ciascuna Area, in base al sistema di valutazione vigente validato dall'OIV.

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 degli incentivi per strumenti di premialità corrisponde al **44,96%** della parte variabile del fondo utilizzabile.

Ripartizione del bonus performance in budget di Area

Le parti concordano che annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo

destinato alla produttività collettiva, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa.

- **Una quota pari al 50% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa.**

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno), non si tiene conto delle Categoria di appartenenza.

- **Il restante 50% premierà la performance individuale** e sarà suddiviso ai Dirigenti in relazione:

- al personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)
- alla presenza di servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno), determinando così il **budget di Area**:

- I AREA DI STAFF DI PROGRAMMAZIONE
- II AREA AMMINISTRATIVA DI LINE
- III AREA POLIZIA LOCALE
- IV AREA CONTABILE
- V AREA GESTIONE DEL TERRITORIO
- VI SUB-AREA MANUTENZIONI ESTERNE (operai e coordinamento operai)

Per la SUB-AREA di cui al capoverso VI le parti concordano che a decorrere dal 2018 e fino a nuovo accordo, il budget sia distribuito trimestralmente, previa valutazione del Dirigente competente.

ART. 14 STRUMENTI DI PREMIALITA'

Conformemente alla normativa vigente, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività");
- b) le **progressioni economiche**, sulla base di quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali ed Integrativi, nei limiti delle risorse disponibili;
- c) le **indennità** previste dalla contrattazione Collettiva Nazionale ed Integrativa decentrata;
- d) 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 2017 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 2017, la ripartizione delle risorse disponibili è effettuata:

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

ART. 15 BONUS PER L'INNOVAZIONE

Conformemente alla normativa vigente e in ottemperanza al parere ARAN 1831 del 8/3/2016 l'Amministrazione ha individuato ulteriori risorse per trattamento accessorio di nuove attività e accrescimento di quelle esistenti non correlati all'aumento dotazione organica.

Con decurtazione della parte già corrisposta come indennità di reperibilità alla data di sottoscrizione del presente accordo, per la parte rimanente e in applicazione del precedente art. 8 ultimo capoverso, l'assegnazione del bonus per l'innovazione compete all'OIV a consuntivo, previa verifica dei risultati raggiunti e del rispetto dei parametri di assegnazione.

Per l'anno 2017 le risorse preventivate per il bonus per l'innovazione corrispondono a **€ 7.500,00.**

TITOLO IV

Disciplina degli istituti relativi al rapporto di lavoro oggetto di contrattazione

ART. 16 LAVORO STRAORDINARIO

Per l'anno 2017 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario il limite massimo di spesa è di **€ 25.000,00.**

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 delle 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. 17 SOMME NON UTILIZZATE

Le somme non utilizzate in corso d'anno per le voci del salario accessorio di cui agli artt. 8, 9, 10 lett. B) del presente accordo sono portate in aumento delle risorse per i premi di cui all'art. 13 e ridistribuite proporzionalmente per Area/Settore.

Le somme non utilizzate in corso d'anno per le **voci del salario accessorio di cui agli artt. 10 lett. A)** del presente accordo sono portate in aumento delle risorse per i premi di cui all'art. 13, in aggiunta all'importo suddiviso per l'Area/Settore in cui sono maturate le economie.

Fatto salvo quanto previsto all'art. 5 del presente accordo, le somme non utilizzate in corso d'anno per le **voci del salario accessorio di cui agli art.li 12, 14 e 15** 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. 18 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto o modificato nel presente accordo restano confermate, in quanto applicabili, le discipline dei precedenti Contratti Decentrati Integrativi già stipulati.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In riferimento alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2017, la parte sindacale dopo attenta valutazione ritiene di non procedere con l'Istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali per le seguenti ragioni:

- La difformità delle valutazioni del personale tra le diverse aree non consente di assegnare le progressioni economiche con una garanzia di omogeneità sulla formazione della graduatoria che vedrebbe beneficiare esclusivamente dipendenti di un'area a scapito delle altre;
- L'esiguità delle risorse messe a disposizione per le Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2017 (€ 10.000), non consente di sviluppare un percorso che valorizzi la professionalità e le competenze acquisite dal personale in una misura percentuale che si ritiene adeguata per l'avvio del passaggio economico all'interno delle categorie. Infatti la somma messa a disposizione andrebbe a vantaggio di poche persone ed a scapito della produttività collettiva;
- L'impossibilità espressa dalla parte pubblica di impegnare il triennio contrattuale a favore dei percorsi in orizzontale non offre alcuna garanzia alle lavoratrici e ai lavoratori che rimanessero esclusi dall'avanzamento economico, per gli anni 2018/2019;
- Il prossimo rinnovo contrattuale potrebbe determinare un nuovo sistema per l'Istituto delle Progressioni Economiche che non ci è dato di sapere con la conseguente incertezza sulle modalità applicative del sistema per gli anni futuri.

Negrar, 7 dicembre 2017

RSU

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature] *[Signature]*

Cisl Fp

[Signature]

Cgil fp

[Signature] *[Signature]*



Comune di Negrar
Prot. N. 0028743
del 07-12-2017

SEGRETARIO

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che ad intervenuta stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica e parte giuridica – anno 2017 e nel rispetto della deliberazione della Corte dei Conti – Sezioni Riunite n. 7 del 6/4/2017, viene data esecuzione al Regolamento allegato D1) in quanto riguarda incentivi fuori dal tetto del salario accessorio e congelano l'esecuzione del Regolamento allegato D2), con imputazione al bonus performance anno 2017 fino a pronuncia definitiva della Corte dei Conti o ad intervenuta interpretazione normativa.

Negrar, 12/12/2017

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE
Bartolini Marcello Presidente Delegazione Trattante	Olivato Maurizio Federazione Territoriale – CISL FP
Lo Presti Annalisa Dirigente Area Tecnica e Area Contabile	Brunelli Fabio RSU – CISL FP
Grison Roberto Sindaco – con delega al Personale	Guardini Fabio RSU – CISL FP
	Lavarini Angelina Lorenzina RSU - CISL FP
	Zampini Simone RSU – CISL FP
	Antolini Franco SAS - CISL FP
x	Rossoni Elisabetta Federazione Territoriale - CGIL FP
	Dalle Pezze Elisa RSU - CGIL FP