

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Annualità 2018 – CCNL 21/05/2018



VERBALE SOTTOSCRIZIONE IPOTESI DI
ACCORDO ECONOMICO
PER L'ANNUALITÀ 2018

Il giorno 14 del mese di **febbraio** dell'anno duemiladiciannove presso la Residenza Municipale del Comune di Quargento, a seguito di convocazione dei soggetti giuridici competenti per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Quargento. Le parti negoziali sono composte da:

Delegazione di parte pubblica

Avv. VALERII Stefano (Segretario Comunale) – **Presidente**

Ing. BENZI Luigi – Sindaco – **Membro**

Organizzazioni Sindacali Locali

R.S.U. nella persona di GIOVINAZZO Giuseppe

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

FABRIZIO SALA – CISL FPS

STINCO CLAUDIA – CGIL FP – *Ausente*

FABRIZIO ALPA – CSA RAL – *Ausente*

//// – UIL FPC

//// – SULPM

PREMESSE

LE PARTI COME SOPRA RAPPRESENTATE SOTTOSCRIVONO

La seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo a valere per l'annualità economica anno 2018 e, per la parte normativa redatta ai sensi del CCNL 21/05/2018, efficace con decorrenza dal 01/01/2019. Il vincolo di legge prevede che il fondo per il trattamento accessorio del personale per l'anno 2018 non può essere superiore a quello quantificato nell'anno 2016. Distribuite nel biennio 2015-2016, sono state effettuate progressioni orizzontali delle quali ha beneficiato tutto il personale in servizio. A causa di queste progressioni effettuate, la parte stabile del fondo è stata totalmente impegnata e non residuano spazi da destinare al fondo di produttività del personale, se non nell'impiego delle risorse variabili di anno in anno.

Richiamati:

- la determinazione del Segretario Comunale n. 9 del 06.12.2018, avente come oggetto: "COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE E RIDETERMINAZIONE ANNI 2016-2017-2018 – DELIBERA SEZIONE DELLE AUTONOMIE DELLA CORTE DEI CONTI N. 19 DEL 09 OTTOBRE 2018. RICHIESTA PARERE AL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI QUARNANTO", munita dei pareri favorevoli del Revisore dei Conti dott. Diego Giuseppe Sguotti per l'anno 2016 (revisore cessato dalla carica) e del dott. Alessandro De Palma, per la ricostituzione del Fondo anni 2017 e 2018;
- IL CCNL 21/5/2018 del personale del comparto Funzioni Locali ed in particolare l'articolo 67 del medesimo che disciplina la costituzione del "Fondo risorse decentrate", destinato allo sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
- l'art. 67 succitato prescrive il metodo di calcolo del "Fondo risorse decentrate" destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, a partire da un importo unico consolidato di tutte le risorse stabili relative all'anno 2017;
- la disciplina dell'art. 67 CCNL 21/5/2018 distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima (comma 2) ricomprende tutte le fonti che incrementano stabilmente l'importo del fondo unico di cui al comma 1 del medesimo articolo, la seconda (comma 3), ricomprende risorse mediante le quali il Fondo può essere alimentabile annualmente con importi variabili di anno in anno;
- l'art. 67 indica che l'importo unico consolidato delle risorse decentrate stabili, come certificate dal collegio dei revisori nel 2017, è da confermare con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi;
- che con successiva determinazione, a seguito della formulazione degli indirizzi da parte della Giunta Comunale, verranno determinate le linee guida per procedere alla liquidazione di quanto determinato con il presente provvedimento, sempre con riferimento all'allegato C), dando atto che i fondi anni 2016 e 2017 fanno riferimento a contrattazioni integrative già chiuse e vengono rideterminati solo a seguito dell'inserimento dei differenziali sulle P.E.O. stabiliti dalla Contrattazione Nazionale;
- il comma 7 del medesimo art. 67, ai sensi del quale "la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017";
- la circolare della Ragioneria Generale n. 20/2017, che prevede che il Fondo delle Risorse decentrate debba essere certificato dal revisore dei conti, che ne attesta la compatibilità con gli stanziamenti del bilancio di previsione;
- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione n. 57/2018/Par, che ha approfondito due fattispecie tipiche:

1) la mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento: comporta che le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, "vincolato" per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale;

2) a fondo costituito, il contratto non sia stato sottoscritto nell'esercizio finanziario di riferimento: nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base del formale atto (determina) di costituzione del fondo di competenza dirigenziale, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono,

per l'intero importo del fondo, nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio.

Ciò posto, la Corte sottolinea che nel concetto di "quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale" non sono incluse le risorse variabili specificatamente disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge, né eventuali risorse trasferite dalla Regione, la cui natura di contributo di provenienza esterna rileva solamente ai fini della non assoggettabilità ai limiti di cui all'articolo 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010. Dunque, in assenza di costituzione del fondo e di successiva sottoscrizione del contratto, l'avanzo di amministrazione non potrà che finanziare solo gli istituti direttamente fissati dai Ccnl e non soggetti a destinazione sulla base del contratto decentrato.

- **il Punto n. 5.2 dell'Allegato n. 4/2 al D.lgs n. 118/2011, per quanto qui specificamente riportato:** Le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, devono essere stanziare e impegnate in tale esercizio. Al momento della sottoscrizione della contrattazione integrativa l'Ente deve impegnare le obbligazioni relative al trattamento accessorio, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, qualora il contratto decentrato non fosse stato sottoscritto: sulla base della formale atto di costituzione del fondo "salario accessorio", acquisita la certificazione dell'Organo di Revisione, le risorse destinate al finanziamento del fondo risulterebbero comunque definitivamente vincolate. Non potendo però assumere il relativo impegno, le correlate economie di spesa confluirebbero nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili, secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio.
- Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio in cui la costituzione del fondo si riferisce. Un primo controllo richiesto al Revisore pertanto consterà nel verificare che la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane sia stata interamente stanziata nell'esercizio in cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, indirizzando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.
- la deliberazione n. 19/2018 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, resa nel 09.10.2018, rubricata: "Incrementi del Fondo Risorse decentrate CCNL Funzioni Locali e Vincoli di Spesa", in base alla quale è possibile effettuare "la correzione" dei Fondi anno 2016-2017-2018 inserendo le seguenti quote: 1) i differenziali relativi alle progressioni economiche anni 2016-2017 e 2018, previsti dal Contratto Collettivo del 21 maggio 2018, anni 2016 - 2018 con le differenti quote vigenti anno per anno; 2) lo 0,20% del M.S. del 2001, secondo il CFL 21 del 30.10.2018 dell'ARAN, che prevede: "Come deve essere correttamente applicato l'art.67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo il quale nell'unico importo consolidato delle risorse stabili ivi previsto, confluisce anche l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 (pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza) nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nel 2017 per il finanziamento delle posizioni organizzative di alta professionalità?

• Relativamente alla particolare problematica esposta, in relazione alle modalità di utilizzo, dopo la stipulazione del CCNL del 21.5.2018, delle risorse dell'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004, destinate esclusivamente, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di alta professionalità, si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni di carattere generale, distinguendo tre possibili fattispecie:

• **ipotesi 1**

• l'ente non ha in alcun modo istituito posizioni organizzative di alta professionalità alla data del 31.12.2017. In tal caso trova applicazione la disciplina dell'art.67, comma 1, penultimo ed ultimo periodi, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004 confluisce nell'importo consolidato delle risorse stabili di cui al primo periodo del medesimo comma 1 dell'art.67;

• **ipotesi 2**





- l'ente al 31.12.2017 ha istituito posizioni organizzative destinando al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato tutte le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004. In tal caso, l'importo annuale di tali risorse rientra nell'ambito applicativo dell'art.15, comma 5, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, esso sarà portato in detrazione alle risorse stabili consolidate di cui al primo periodo del comma 1 dell'art.67 del medesimo CCNL del 21.5.2018 e ritornerà nelle disponibilità di bilancio dell'ente, nell'ambito della nuova disciplina per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

- ipotesi 3

- l'ente al 31.12.2017 ha istituito un limitato numero di posizioni organizzative di alta professionalità, destinando, pertanto, solo parzialmente le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004, al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato. Pertanto, per quelle non destinate al finanziamento delle posizioni di alta professionalità, valgono le indicazioni dell'ipotesi 1; per la quota destinata, invece, a tale finalità, si farà riferimento alle indicazioni dell'ipotesi 2.

- I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi previgenti, che continuano ad applicarsi per le parti non abrogate da disposizioni di legge e dal CCNL 21/05/2018 e non in contrasto con quanto disposto dal presente contratto integrativo.

Articolo 1

Oggetto e obiettivi

2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

3. L'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n. 75/2017 prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non dirigente non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
4. Non è possibile in ogni caso sottoscrivere un contratto collettivo integrativo in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplini materie non espressamente delegate a tale livello negoziale o sede decentrata ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale;
5. La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti.
6. Si richiama l'art. 8 del CCNL 21.05.2018 sui tempi e procedure della contrattazione e sulle rispettive prerogative della parte pubblica e della parte sindacale.

Articolo 2

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e successivamente dagli articoli 7 e 8 del CCNL del 21.05.2018 per il triennio 2016-2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Amministrazione Comunale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, tempo pieno o parziale ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, previsti a seguito del nuovo CCNL del comparto funzioni locali.



- 
- 
- 
2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi precedenti.
 3. Il presente CCI sostituisce ogni accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso esclusivamente per gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono col medesimo disciplinati.
 4. In particolare la disciplina del CCNL del 21/05/2018 per i nuovi istituti in esso previsti, si applica con decorrenza 01.01.2019.

Articolo 3

Criteri di selezione per le progressioni economiche all'interno della categoria (Art. 16 CCNL 21.05.2018)

1. Requisito periodo minimo di anzianità

1. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
 - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui si fonda la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo:

1. *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

3. Procedimento

- 1) Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
- 2) Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato.
- 3) Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva. È prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione è rimessa ad un apposito collegio composto dal dirigente/P.O. di riferimento (quando è valutato il personale non titolare di P.O.), dal Segretario dell'Ente e dal responsabile del Settore Personale. Nel caso del personale titolare di posizione organizzativa, il collegio sarà composto dal Segretario e dal componente del Nucleo di valutazione.
- 4) Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.
- 5) La presente disciplina si applica con decorrenza 01.01.2019.

Articolo 4

Utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente e determinazione della quota destinata al premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
(Articolo 69 del CCNL)


Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- 1) progressioni economiche nella categoria;
- 2) indennità di comparto;

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Una quota delle risorse variabili è destinata alla performance di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

5. In calce al presente contratto sono riportate le tabelle di costituzione del fondo per le risorse decentrate, ed i criteri di utilizzo.

Articolo 5

Ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale (Articolo 69 del CCNL)

1. Nelle more della revisione del sistema di valutazione delle performance applicato dall'Amministrazione Comunale, previo confronto con i soggetti sindacali, da attivare entro l'esercizio 2019, è attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL del 21/05/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, alle persone individuate in quota percentuale ai sensi del successivo comma 3.
2. Per l'anno 2018, il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse destinate alla produttività come indicate nell'art. 10, e sarà destinata alla quota di personale indicata nel comma 3°. Tenuto conto del carattere sperimentale della presente disciplina, entrata in vigore nel corso del presente anno, dette risorse sono riparametrate su base semestrale e la disciplina si applica con decorrenza 01/01/2019. La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 1/1/2019.
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al 2% del personale in servizio.

Articolo 6

Disciplina transitoria per i titolari di P.O.

Il contratto delle funzioni locali fa salve le posizioni organizzative in corso. Ogni ente dovrà rivedere i criteri per nomina e revoca degli incarichi e per l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato. Nel frattempo le nomine in essere possono continuare, ma al massimo per un anno.

Il contratto rivede a fondo l'istituto delle posizioni organizzative e riscrive i confini in cui possono muoversi gli enti locali. L'articolo 14 afferma che la nomina e la revoca degli incarichi deve avvenire con criteri predeterminati dall'ente, e questo vale sia per la scelta dei soggetti sia per la quantificazione della retribuzione di posizione e di risultato. I tempi di adeguamento non potranno però essere immediati perché comportano sempre precise relazioni sindacali.

I criteri per nomina e revoca e per la graduazione della retribuzione sono oggetto di confronto, mentre quelli per l'erogazione delle indennità di risultato vanno al tavolo della contrattazione integrativa.

REGIME TRANSITORIO - L'articolo 13, comma 3, disciplina il regime transitorio. Ogni ente dovrà definire i criteri generali e, dopo, dovrà definire il nuovo assetto delle posizioni organizzative. L'ipotesi di contratto prevedeva che si potessero prorogare gli incarichi già conferiti e ancora in atto alla data del 21 maggio.

La stipula definitiva però aggiunge una sola parola: «proseguono». Intervento provvidenziale, in quanto, nella precedente versione, sembrava comunque necessario un atto di proroga, mentre con la versione definitiva si crea un automatismo per gli incarichi in essere fino alla definizione del nuovo assetto organizzativo e, comunque, al massimo fino al **20 maggio 2019**. La retribuzione di posizione resta fissata nei valori stabiliti dalla contrattazione collettiva anno 2017. L'eventuale incremento andrà quantificato e motivato con criteri oggettivi, e deve tenere in debito conto il limite complessivo al trattamento accessorio (articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017) che vieta di superare il livello del 2016.



La retribuzione di risultato - L'altra novità riguarda l'individuazione della retribuzione di risultato. Mentre prima ogni posizione organizzativa poteva contare su un valore dal 10 al 25% della propria retribuzione di posizione (vigente sino al 21/05/2019). Successivamente si dovrà tenere conto del budget complessivo per tutte le posizioni e, quindi, dovranno essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa i nuovi criteri generali necessari per erogare gli importi (art. 7 comma 4 lett. v) del CCNL 2016-2018).

Il contratto definitivo conferma quanto già previsto nell'errata corrige, per cui il valore della retribuzione di risultato complessiva per tutti le posizioni deve essere almeno il 15% della somma di quanto destinato a retribuzione di posizione e risultato.

Art. 7

COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004 – ANNO 2018.

L'obiettivo difficoltà legata alla approvazione dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21/05/2018, intervenuto a cavallo del 2018 (con una serie di problematiche applicative in atto) in uno con la mancanza dell'allineamento tra la contrattazione integrativa con la contrattazione nazionale (già citato dai contratti decentrati di Altissime amministrazioni pubbliche) ha fatto propendere, per il 2018, per la stipula di un accordo economico su istituti già sperimentati e collaudati, lasciando al 2019 l'applicazione delle nuove indennità, come del resto previsto dal nuovo CCNL citato.

L'accordo economico si riferisce al periodo 01.01.2018 – 31.12.2018 e concerne i criteri per la ripartizione e distribuzione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativamente all'annualità 2018.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2018, risulta così costituito:

2. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità così composte:



Handwritten signature/initials in blue ink.

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2018

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO (EURO)
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 lettere b) c) d) e) del CCNL 06/07/1995	6.444,00
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	1.760,00
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	548,00
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	1.418,00
	Art. 4 comma 2 recupero RIA personale cessato dal servizio nell'anno 2004	1.934,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 34 comma 4 recupero importi per progressioni orizzontali personale cessato dal servizio e personale riclassificato per progressione verticale	3.824,00
	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	1.113,00
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	897,00
C.C.N.L. 9/5/2006	Art. 4 comma 1 C.C.N.L. 9/5/2006 - 0,5% monte salari 2003	978,00
C.C.N.L. 11/4/2008	Art. 8, comma 2 C.C.N.L. 11/4/2008 - 0,6% monte salari 2005	1.045,00
Dich. Congiunta art. 14 CCNL 02/05	Rideterminazione Fondo per progressioni orizzontali storiche	0,00
	Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	1.704,00
TOTALE (importo convenzionale)		21.665,00



[Handwritten signatures and initials]

2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità di cui all'art. 31 c. 3 del CCNL del 22.01.2004, così composte:

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Nuovi servizi e riorganizzazione di servizi esistenti (art. 15 comma 5 – CCNL 1.4.99).	500,00
	Art. 15 comma 1 lettera m) risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	1.374,00
	Recupero economie da anno precedente	307,72
TOTALE RISORSE VARIABILI		2.181,72

2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità di cui all'art. 31 c. 3 del CCNL del 22.01.2004, così composte:

Descrizione spesa	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	21.665,00
Risorse decentrate variabili	2.181,72
Totale costo contrattazione decentrata 2018	23.846,72 (A)
Incrementi derivanti dalla interpretazione giurisprudenziale del CCNL 21.05.2018, delibera 19-2018 della Sezione delle Autonomie C.d.C. – 1) differenziali sui livelli retributivi anno 2018 e	7.637,00 (B)
2) o,20% del Monte Salari 2001	538,27 (B)
TOTALE RIDETERMINATO ANNO 2018 (A) + (B)	32.021,99

– Il Differenziale delle progressioni economiche del personale in servizio, in forza dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 21.05.2018, è pari ad € 7.637,00 per l'anno 2018, ed è a carico del bilancio dell'Ente, come chiarito dalla Deliberazione della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n. 19-2018.

– l'importo relativo allo 0,20 MS anno 2001 diventerà utilizzabile al momento in cui sarà completato il procedimento di correzione del fondo per la contrattazione (TAB 15) e avallo del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, in uno con il riallineamento dei fondi anni 2016-2018, e quindi, al momento non può essere oggetto di riparto.

Le parti concordano di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici indicati nei seguenti articoli:

ART. 8

**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI
PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. F C.C.N.L. 01/04/1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004 sono descritte e graduate come segue:

- 6) Responsabilità di Ufficio come definito all'art. 8 del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e responsabilità di procedimenti complessi: Euro 1.500,00 (per l'anno 2017).

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

L'erogazione dell'indennità è disposta dal Segretario Comunale in due soluzioni. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

- dipendenti interessati nell'anno 2017 n. 2 - € 3.000,00 (2017).
- n. 1 - ufficio segreteria, U.R.P., affari generali, protocollo informatico ed archivio, ufficio contratti, Economato, attività di supporto ufficio ragioneria e assistenza. Agente contabile.
- n. 2 - polizia stradale, giudiziaria ed amministrativa, pubblica sicurezza, protezione civile e commercio, artigianato ed agricoltura, archivio, notifiche, pubblicazioni albo pretorio on line, pubblicità e pubbliche affissioni, collaborazione ufficio protocollo. Agente contabile.

TOTALE COMPLESSIVO INDENNITÀ ex art. 17 c. 2 lett. f) e s.m.i.: € 3.000,00.

ART. 9

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITÀ DI RISCHIO, TURNO, DISAGIO, MANEGGIO VALORI

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio;
- b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

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

Totale indennità rischio: euro 720,00 per l'anno 2018.

INDENNITÀ DI DISAGIO: Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali viene prevista per l'anno 2018 un'indennità di disagio dell'importo lordo di € 100,00 pro-capite su base annua (periodo dicembre-febbraio) per il personale tecnico manutentivo che viene finalizzato a compensare il disagio del dipendente per attività di pronto intervento inerenti la gestione del servizio di sgombero neve e prestazioni correlate. La suddetta indennità è riferita al mese di febbraio 2019 (la disponibilità è stata richiesta solo per il mese di febbraio perché, per quanto riguarda gennaio e dicembre, il personale interessato era momentaneamente sprovvisto dei requisiti professionali idonei all'espletamento). L'erogazione del compenso è subordinata alla dichiarazione di disponibilità a prestare il servizio da parte del personale avente diritto (1 sola unità ha dato riscontro alla richiesta), ad attestazione dell'ufficio tecnico e, in caso di precipitazioni a carattere nevoso, sarà rapportata al servizio effettivamente svolto ed ai periodi di riferimento.

ART. 10

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.



Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a € 500,00, per l'anno 2018. - Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per gli anni 2018:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2018		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	Ipotesi distribuzione risorse stabili - anno 2018
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali - rideterminato	13.945,13
	Art. 17 comma 2 lett.d) e lett. e) (rischio e disagio)	820,00
	Art. 17 comma 2 lett.f) (specifiche responsabilità)	3.000,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto	3.400,00
TOTALE		21.665,13
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	500,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	21.665,13

ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

Le parti convergono di destinare le risorse variabili al finanziamento dei seguenti istituti:

- 1) Quota di risorse variabili destinate alla produttività ed il miglioramento dei servizi: € 2.681,72 per l'anno 2018.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono, quindi, quantificate complessivamente in € 2.681,72, così composte (suddivisione su base annua):

- € 500,00, derivanti dall'impiego di risorse stabili
- € 2.181,72 derivanti dall'impiego di risorse variabili

- 
- 2) Criteri di erogazione del residuo di risorse dopo l'applicazione del sistema di valutazione: le parti convengono sulla necessità di erogare tutte le risorse quantificate e destinate al salario accessorio. Le eventuali economie saranno ridistribuite al personale che ha raggiunto tutti gli obiettivi prefissati. In caso di persistenza di quote non erogate, la giacenza sarà riassegnata al personale secondo i limiti ed i parametri esplicativi della circolare ARAN prot. 23668/2012 del 30.10.2012, fermo restando il rispetto del principio di diritto espresso dalla Corte di Cassazione (Sentenza a Sezioni Unite n. 14689/2015 del 14 luglio 2015).

ART. 12

RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE – ANNO 2018

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento del fondo per le risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario **stanziato** per l'anno 2013.

Descrizione spesa	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	21.665,13
Risorse decentrate variabili	2.182,72
Totale costo contrattazione decentrata	23.847,85
Fondo lavoro straordinario	2.317,00
Totale generale	26.164,85

ART. 13

CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento dei servizi. L'art. 18 del CCNL del 01/04/1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL del 22/01/2004 specifica che i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente è effettuata dal nucleo di valutazione anche sulla scorta delle relazioni dei responsabili di servizio cui il personale è assegnato.

2. L'erogazione del compenso incentivante si basa, fundamentalmente, sugli stessi criteri previsti nel C.C.D.I. 2012 e precisamente:

- il 25% è destinato alla remunerazione di incentivo collegato agli adempimenti inerenti l'attività corrente richiesti al personale dipendente in relazione alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale posseduto.

Ai fini della parametrizzazione saranno utilizzati i seguenti coefficienti di parametro, con riferimento allo stipendio tabellare previsto dal CCNL, con la seguente scala parametrica:

- A - 100
- B - 110
- C - 134

FATTORI DI VALUTAZIONE:

1. Impegno e qualità della prestazione
2. Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
3. Iniziativa personale

VALUTAZIONE:

La valutazione è effettuata attraverso una scheda e si hanno a disposizione 100 punti da distribuire nei vari fattori, opportunamente ponderati.

La scala di valutazione è articolata in 5 gradi di giudizio:

- fino a 2 Scarso
- fino a 3 Sufficiente
- fino a 4 Buono
- fino a 5 Ottimo

PONDERAZIONE DEI FATTORI

Impegno e qualità della prestazione	50%
Partecipazione alle esigenze di flessibilità	25%
Iniziativa personale	25%

- *il 75% dell'incentivo è collegato al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al dipendente. L'importo disponibile di tale fondo sarà ripartito teoricamente tra i dipendenti con criteri di equità e sarà liquidato a seguito di valutazione.*

A tale scopo vengono assegnati ai dipendenti specifici obiettivi.

FATTORI DI VALUTAZIONE

La valutazione, per ogni singolo obiettivo, terrà conto del grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato e del risultato raggiunto.

VALUTAZIONE

La valutazione è effettuata attraverso una scheda e si hanno a disposizione 100 punti da distribuire nei due sopra ricordati fattori, opportunamente ponderati.

La scala di valutazione è articolata in 5 gradi di giudizio:

- fino a 2 Scarso
- fino a 3 Sufficiente
- fino a 3 Buono
- fino a 4 Ottimo

PONDERAZIONE DEI FATTORI

- quantità 50%
- qualità 50%

INCENTIVO COMPLESSIVO INDIVIDUALE

L'ammontare complessivo dell'incentivo da corrispondere a ciascun dipendente è quello risultante dalla somma dei parziali conseguenti alla valutazione delle componenti A) e B).

Le eventuali somme residue, non utilizzate o non assegnate, in relazione alle valutazioni conseguite, vengono portate ad incremento del fondo produttività per il miglioramento quali-quantitativo dei servizi per l'anno successivo.

In conformità alle disposizioni regolamentari interne dell'Ente, compete al Segretario Comunale l'adozione degli atti gestionali inerenti la liquidazione dei compensi di che trattasi a seguito di valutazione del nucleo.

Articolo 14

Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato biennio economico 2008-2009, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. Le risorse destinate al finanziamento del fondo per il trattamento accessorio al personale, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, confluiscono nell'avanzo vincolato, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo e munite della certificazione del collegio dei revisori dei conti, in modo che ne sia garantito un suo immediato utilizzo nell'anno successivo al 2018, ai sensi del principio contabile allegato 4/2, punto 5.2. al D. lgs n. 118/2011.
3. Fino alla revisione organica del sistema di valutazione del personale dipendente, si applica il sistema vigente.

Valerii Stefano

Luigi Benzi

Sala Fabrizio

Alpa Fabrizio

Stinco Claudia

Giovinazzo Giuseppe

Stefano Valerii
Luigi Benzi
Sala Fabrizio
Alpa Fabrizio
Stinco Claudia
Giovinazzo Giuseppe

Le parti concordano di programmare, con decorrenza 01.01.2019, una programmazione economica orizzontale dalla categoria D3 a ^{E-PA} D₄ C₄-G₅. La parte pubblica si impegna a trovare le risorse necessarie a tale scopo. Quarenango, li 24/02/2019 - L.C.S.



Stefano Valerii
Luigi Benzi