



COMUNE DI ERBE'
PROVINCIA DI VERONA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021**

**ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE N. 84 DEL 28.11.2019**



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Il giorno 14 novembre 2019, presso la sede comunale di Erbe' si è riunita la delegazione trattante, prevista dall'articolo 7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21.08.2018 e costituita con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 16 maggio 2019, esecutiva ai sensi di legge.

Sono presenti i signori:

per la delegazione di parte datoriale,

- ▶ MAGALINI dr Renato - Segretario Comunale - Presidente
- ▶ BELE' Luisa - responsabile dell'area Servizi Finanziari e
- responsabile dell'area Amministrativa e Cultura
- ▶ MIRANDOLA Ferruccio - responsabile dell'area Tecnica

per la delegazione di parte sindacale

- ▶ PADOVANI Greta - rappresentante della R.S.U.
- ▶ TIRAPELLE Angelo - rappresentante del sindacato FP-CISL.



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Strumenti di premialità.....	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	6
Art. 9 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale.....	9
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL).....	11
Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	12
Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	12
Art. 15– Premio correlato alla performance organizzativa	13
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	15
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	16
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	16
Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro	17
Art. 21 – Mensa e Buoni Pasto.....	17
Art. 22 – Personale comandato o distaccato.....	17
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	18
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	18
Art. 25 – Lavoro somministrato	18
Art. 26 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione	18
Art. 27 - Le attività del “welfare integrativo”	19
Art. 28 - Clausola finale	19



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) Il d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione della Giunta comunale n. 96 del 30-12-2010;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 08.10.2015;
 - g) Il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti non disapplicate.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, previa previsione delle correlate risorse all'interno del fondo delle risorse decentrate;
2. Esso avrà vigenza dal primo giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite nei singoli istituti;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire di massima entro il mese di marzo di ciascun anno;



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

4. Gli effetti normativi ed economici del presente contratto hanno efficacia triennale e, in ogni caso, restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi, ai sensi dell'art. 8, commi 1 e 7 del CCNL 21.05.2018.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, in occasione della definizione dell'accordo economico annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 102 del 13 giugno 2019.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), il presente contratto disciplina i criteri per l'erogazione dei seguenti premi correlati alla performance (CCNL 2016/2018, art. 7, comma 4, lett. b):
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2018;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9 e nell'allegato "A".
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, riconosce e valorizza gli obiettivi annuali conseguiti, la qualità e la quantità delle prestazioni rese dal personale, a compimento del ciclo annuale della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio, come specificato in seguito;
- e) Le performance sono misurate e valutate, come previsto dal Documento denominato "Metodologia di valutazione della performance" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 in data 08.10.2015, con riferimento a:
 - l'organizzazione nel suo complesso;
 - gli ambiti organizzativi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente;
 - i singoli dipendenti;
 - i piani di lavoro. Detti piano possono coinvolgere tutti i dipendenti assegnati ad un servizio e devono essere elaborati dal Responsabile. In tali piani devono essere specificati gli obiettivi che il Responsabile assegna ai suoi collaboratori, elaborati sulla base degli obiettivi più generali assegnati al responsabile stesso con il PEG od analogo documento.
 - i progetti strategici. Detti progetti devono, invece, interessare il personale del servizio individuato dal Responsabile in ragione delle competenze specifiche richieste. Tali progetti sono utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento degli obiettivi di miglioramento gestionale di tipo qualitativo e/o quantitativo ed, in ogni caso, devono essere espliciti, misurabili e controllabili.
- f) la performance organizzativa è rilevata e apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati, qualità della prestazione e comportamento professionale;



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

h) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

h) La quota destinata a compensare la produttività (art. 68, comma 2, lettera "a" e "b") sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:

- Valutazione della performance organizzativa: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni area derivanti dal PEG, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al 50% dell'ammontare complessivo delle risorse.
- valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Servizio per un valore pari al 50% dell'ammontare complessivo delle risorse;
- per il personale di ruolo costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la presenza in servizio come sotto specificato.
- il compenso medesimo sia per la performance organizzativa che individuale, dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno e precisamente:

per una presenza in servizio fino a 3 mesi in un anno spetta il 25% della produttività
per una presenza in servizio fino a 6 mesi in un anno spetta il 50% della produttività
per una presenza in servizio fino a 9 mesi in un anno spetta il 75% della produttività
per una presenza in servizio oltre i 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività.)

Si considerano presenza in servizio sia l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

La quota di produttività non sarà rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto alla percentuale di part-time.

3-La quota di risorse destinata all'incentivazione individuale, a seguito di valutazione con scheda individuale, è costituita dall'importo previsto in sede di accordo annuale, eventualmente aumentato di quote che residuano in seguito all'applicazione degli altri istituti, salvo quelli di cui all'67, c. 3, lettera i) e art. 67, c. 5, lettera b).

Art. 8 - Disciplina lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 981,89.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. 38 ccnl 2000 qualora sia stata attivata la banca delle ore) .

3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
4. *In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000. (da verificare qualora già approvato un regolamento di disciplina)*
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
6. L'importo residuale non erogato verrà erogato quale incentivazione della produttività organizzativa.

Art. 9 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

Art. 10–Principi generali per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- 1- Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2- Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
- 3-Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
- 4-L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza della Conferenza dei Responsabili.



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

5-L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Essa non è quindi riconosciuta per le ordinarie condizioni lavorative. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

6-Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura della Conferenza dei Responsabili.

7-Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio. Di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Tutte le disposizioni riportate nel presente articolo si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, può essere corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Dipendente incaricato della gestione delle carte d'identità e rilascio certificati.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, viene stabilito che la suddetta indennità è ricompresa nell'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono quelle individuate nelle schede di valutazione allegate al documento "Metodologia di Valutazione della Performance" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 in data 08.10.2015.

L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 1.000,00. Tale importo viene quantificato dalla Conferenza dei Responsabili apicali attribuendo a ciascuna posizione la valutazione scaturente alle schede di valutazione suddette.

Successivamente il budget annuale disponibile viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato.

La quota di incentivazione destinata a remunerare il contributo individuale è proporzionalmente ridotta in rapporto alla percentuale dei risultati raggiunti:

- obiettivo raggiunto in misura oltre il 75% (punti 375) si eroga il 100%;
- obiettivo raggiunto tra il 50% e il 75% (tra 250 e 375 punti) si eroga in percentuale al risultato conseguito;
- obiettivo raggiunto in misura inferiore al 50% (inferiore a 250 punti) – non si eroga alcuna quota;

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



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

4- 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.

5- L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno seguente.

6- La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente, con atto formale verrà sospesa e corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

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

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 12) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione IMU (art. 1, comma 1091 Legge 30.12.2018 n. 145);
- compensi per assistenza ai matrimoni fuori orari d'ufficio (C.C. 20-2010 e s.m.i.);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 15– Premio correlato alla performance organizzativa

1- Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 2018.

2-I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte della Conferenza dei Responsabili:

Art.16 - Premio correlato alla performance individuale

1-Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel tempo in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti negli strumenti di programmazione approvati annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2-I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile apicale con l'apposita scheda di valutazione.

3 -Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo, e sarà ripartito tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \square p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\square p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione del personale

p.i. = punteggio individuale

4- Ai fini dell'attribuzione del compenso individuale, per l'individuazione della quota di produttività spettante a ciascun dipendente, si tiene conto della valutazione individuale. Il sistema premiante adottato dall'Ente dovrà prevedere la riduzione automatica della quota di produttività individuale spettante al singolo in relazione alle assenze dal servizio effettuate nell'anno di riferimento, con esclusione delle assenze di cui al precedente art. 7.

Dovrà essere garantita dal personale dipendente una costante presenza in servizio, comunque non inferiore al 75% dei giorni di lavoro mensili in relazione all'orario settimanale di servizio.

La quota del compenso individuale, al verificarsi del mancato rispetto del limite suddetto, sarà decurtata secondo i seguenti criteri:

30% qualora l'assenza risulti inferiore al 50% dei giorni di lavoro spettanti;

50% nel caso in cui l'assenza risulti superiore al 50% dei giorni di lavoro spettanti.

Nel caso in cui l'assenza risulti al 100% dei giorni di lavoro, non verrà distribuita alcuna quota.

I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse collegate al contributo individuale.

5- La scheda di valutazione individuale sarà consegnata dal Responsabile apicale, con colloquio individuale, al dipendente interessato entro il termine previsto dal sistema di valutazione vigente nel tempo.

Eventuali maggiori o minori spese sulle seguenti voci:

progressioni economiche orizzontali, consolidate e nuove;

indennità di comparto;



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

indennità di turno;
indennità di reperibilità;
indennità di condizioni di lavoro;
indennità per servizi esterni;
indennità di funzione;
riconoscimento indennità per particolari responsabilità;
riconoscimento ulteriori specifiche responsabilità;
Maggiorazioni
finanziate dal fondo, riscontrate in sede di liquidazione finale, andranno a ridurre od aumentare la voce destinata al premio per la performance individuale e organizzativa secondo quanto stabilito dal precedente art.7.

Art.17 - Maggiorazione del premio individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- 1-viene calcolato il valore medio pro-capite di produttività individuale teoricamente assegnabile a ciascun dipendente
- 2- viene calcolata e accantonata una percentuale, pari al 30% del valore medio pro capite, definita di anno in anno con l'accordo economico annuale, da destinarsi a premio individuale;
- 3- tale importo viene assegnato al numero di dipendenti definito con la contrattazione economica annuale, purché gli stessi abbiano ottenuto una valutazione pari o superiore al 90% del totale conseguibile ed in numero massimo pari al 50% dei dipendenti;
- 4- l'attribuzione deve avvenire ad almeno una unità per categoria;
- 5- in presenza di pari merito, la quota viene suddivisa tra gli aventi diritto;

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

- d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) recupero evasione IMU (art. 1, comma 1091 Legge 30.12.2018 n. 145).

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di mezz'ora con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 21 – Mensa e Buoni Pasto

L'Ente, in relazione agli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 ed in sostituzione del servizio di mensa aziendale o convenzionata, attribuisce al personale dipendente il rimborso dei due terzi della spesa massima ammissibile per pasto, prevedendo di lasciare ai dipendenti la libera scelta dell'esercizio cui rivolgersi per l'erogazione del pasto.

Si concorda di fissare in € 7,75 la spesa massima ammissibile per pasto, precisando che:

- a) la spesa sarà anticipata dai dipendenti ed il rimborso avverrà previa richiesta, corredata dai documenti fiscali attestanti le spese sostenute;
- b) per spese d'ammontare pari o superiore al massimo, il rimborso sarà limitato ad € 5,16;
- c) per spese inferiori al massimo, il rimborso sarà limitato ai due terzi della spesa sostenuta.

Si dà atto che con il presente accordo viene rispettato il dettato dell'art. 5, comma 7°, del D.L. n. 95/2012, convertito nella Legge n. 135/2012.

Art. 22 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi nella misura descritta nelle norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 25 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 26 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Articolo 27 - Le attività del “welfare integrativo”

L'art. 72 del CCNL 2018 demanda alle amministrazioni la disciplina, in sede di contrattazione decentrata integrativa, in merito alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

In sede di prima stesura del presente CCDI, stante anche l'urgenza di provvedere alla sua sottoscrizione, si ritiene di non trattare tale disciplina e si demanda ad approfondimenti con possibili integrazioni future in materia.

Art. 28 - Clausola finale

1-Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

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

3-Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.lgs. n. 165/01), eventuali istituti introdotti con questo CCDI e in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

4-Nelle more della sottoscrizione annuale dell'Accordo di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:

progressioni economiche orizzontali;

indennità di turno;

indennità di comparto;



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Allegato "A" al CCDI 2019/2021

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Criteri generali per la progressione economica

Sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate contrattazione prorovvede alla costituzione del fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del CCNL del 01.04.1999.

Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate negli anni precedenti ed, eventualmente, individua le risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi al termine dell'anno di riferimento, comunque in misura non superiore al 50% degli aventi diritto. Tali risorse sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".

Nell'ambito delle risorse destinate al fondo di cui al comma precedente, viene determinata, la percentuale delle quote da assegnare per ciascun percorso economico.

Il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione economica, a determinare il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate per ciascun tipo di selezione.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio, restano comunque acquisite al fondo appositamente costituito, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Requisiti per l'ammissione

La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile graduato distintamente per ogni categoria.

A tal fine, vengono utilizzate le schede per la valutazione della performance.

Si calcola il valore medio risultante dalle schede di valutazione degli ultimi tre anni.

Sono ammessi alla selezione i dipendenti riportanti una media non inferiore all'70% del punteggio massimo attribuibile.

Le posizioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

In caso di mancata valutazione dovuta ad assenza del dipendente in uno o più anni del triennio preso a riferimento si terrà conto delle ultime tre valutazioni della performance ricevute in un periodo non superiore a 5 anni.

Non è ammesso chi, nel biennio precedente, è stato interessato da un procedimento disciplinare conclusosi con l'applicazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento come sottoriportato:



COMUNE DI ERBE'
PROVINCIA DI VERONA

TIPO DI PROGRESSIONE	PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA
A1/A2 - A2/A3 - A3/A4 - A4/A5 B1/B2 - B2/B3 - B3/B4 - B4/B5 - B5/B6 - B6/B7	ANNI 2
C1/C2 - C2/C3 - C3/C4 - C4/C5	ANNI 2
D1/D2 - D2/D3 - D3/D4 - D4/D5 - D5/D6	ANNI 3

Per il calcolo della permanenza minima nella categoria economica in godimento si considera quale decorrenza dell'attribuzione il 1° gennaio dell'anno di assegnazione della progressione indipendentemente dall'effettiva decorrenza economica.

Per il calcolo della permanenza minima sono esclusi periodi di aspettativa volontaria non retribuita superiori o uguali a sei mesi.

I dipendenti pervenuti per mobilità da altra pubblica amministrazione potranno partecipare alla selezione solo dopo avere maturato almeno 36 mesi di permanenza nella Pubblica Amministrazione e almeno 24 mesi nell'Ente.

Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, il tempo di permanenza viene azzerato.

La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;

Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Criteri per l'attribuzione dei punteggi ai fini della formazione della graduatoria

Verranno redatte distinte graduatorie per categoria/area dei dipendenti ammessi, secondo i seguenti criteri:

Valutazione: punteggio medio della valutazione attribuita nel triennio precedente, come precisato ai fini della ammissibilità con valutazione minima. **PUNTEGGIO MASSIMO 50**

70/80 35 punti

81/90 40 punti

91/95 45 punti

96/100 50 punti

Esperienza maturata: esperienza maturata negli ambiti di riferimento dell'ultima categoria di appartenenza (a parità di punteggio prevale la temporalità di assegnazione della PEO) precedente



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

(procede il dipendente che da più tempo si trova nella PEO precedente); in caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica. **PUNTEGGIO MASSIMO 50**

Fino a 4 anni 15 punti
Da 5 a 9 anni 15 punti
Da 10 a 14 anni 35 punti
Oltre 15 anni 50 punti

Procedure amministrative di approvazione e assegnazione delle PEO

L'ufficio personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei non ammessi, e delle graduatorie, per ciascuna categoria giuridica e area, in ordine di punteggio degli ammessi. Entro 10 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà ricorrere, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato.

Il segretario comunale provvede all'esame dei ricorsi, all'eventuale diniego, all'accoglimento totale o parziale, approvando definitivamente le graduatorie.

L'ufficio personale emette provvedimento per l'assegnazione delle PEO agli aventi diritto.

Il valore economico della progressione orizzontale sarà riconosciuto al dipendente con decorrenza stabilita dal CCDI – parte economica – e comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo che prevede l'attivazione di tale istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie (art. 16, c. 7 del CCNL 21.05.2018).

Nella sede municipale di Erbe', in data 14 novembre 2019

Letto, firmato e sottoscritto.

PER LA PARTE DATORIALE

Presidente Delegazione trattante- Segretario Comunale
F.to Magalini Dr Renato

Responsabile Area Amministrativa ed Area Servizi Finanziari
F.to Belè Luisa

Responsabile Area Tecnica
F.to Mirandola Ferruccio

PER LA PARTE SINDACALE

RSU – F.to Padovani Greta

OOSS – CISL FP - F.to Tirapelle Angelo



COMUNE DI ERBE'
PROVINCIA DI VERONA

Accertato che la presente ipotesi contrattuale, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari è stata trasmessa in data 15 novembre 2019 al Revisore dei Conti, Dr Del Vecchio Federico, per i controlli di compatibilità con i vincoli di bilancio, ricevendo in data 21 novembre 2019 parere positivo.

Preso atto dell'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto, formalizzata dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 84 in data 28 novembre 2019, dichiarato immediatamente eseguibile.

Nella sede municipale del Comune di Erbe' in data 28 novembre 2019

Sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato

PER LA PARTE DATORIALE
Presidente Delegazione trattante- Segretario Comunale F.to Magalini Dr Renato
Responsabile Area Amministrativa ed Area Servizi Finanziari F.to Belè Luisa
Responsabile Area Tecnica F.to Mirandola Ferruccio

PER LA PARTE SINDACALE
RSU – F.to Padovani Greta
OOSS – F.to CISL FP – Tirapelle Angelo



COMUNE DI ERBE'
PROVINCIA DI VERONA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO -**

PARTE ECONOMICA - ANNO 2019

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 84 DEL 28.11.2019
--

Il giorno 14 novembre 2019, presso la sede comunale di Erbè si è riunita la delegazione trattante, prevista dall'articolo 7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21.08.2018 e costituita con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 16 maggio 2019, esecutiva ai sensi di legge.

Sono presenti i signori:

per la delegazione di parte datoriale,

- | | |
|-----------------------|---|
| ▶ MAGALINI dr Renato | - Segretario Comunale - Presidente |
| ▶ BELE' Luisa | - responsabile dell'area Servizi Finanziari e |
| | - responsabile dell'area Amministrativa e Cultura |
| ▶ MIRANDOLA Ferruccio | - responsabile dell'area Tecnica |

per la delegazione di parte sindacale

- | | |
|--------------------|---|
| ▶ PADOVANI Greta | - rappresentante della R.S.U. |
| ▶ TIRAPELLE Angelo | - rappresentante del sindacato FP-CISL. |

PREMESSA

In relazione al comma 1° dell'art. 40 bis del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs n. 150/2009 si premette che:

▪ L'Ente, soggetto alle regole di finanza pubblica per l'anno 2018, ha rispettato le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1 comma 557 legge n. 296/2006 e s.m.). Sulla base delle previsioni di bilancio e relativi stanziamenti, il rispetto delle regole di finanza pubblica sarà confermato anche nel corrente anno 2019.

▪ L'Ente dispone di idonei sistemi di valutazione delle prestazioni del personale dei livelli e del personale titolare di posizione organizzativa.

La quantificazione delle risorse stabili e variabili del fondo risorse decentrate 2019 da parte del Responsabile dei Servizi Finanziari è stata fatta con determinazione n. 102 in data 13.06.2019 le cui risultanze sono riportate nell'allegato A) del presente CCDI, il cui ammontare è determinato, secondo le disposizioni contrattuali, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

La sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale, avvenuta in data 21.05.2018, condiziona l'impostazione della contrattazione integrativa e impone di procedere nel corso dell'anno 2019, dando attuazione graduale alle nuove disposizioni contrattuali, tenendo conto che il nuovo CCNL Funzioni Locali 2016/2018 prevede che, per taluni istituti, la disciplina si applica a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCDI Normativo Aziendale.

In data 14 novembre 2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Normativa - relativa al periodo 2019-2021;

Articolo 1
Individuazione delle somme disponibili

INDIVIDUAZIONE SOMME DISPONIBILI		
Risorse stabili	3.348,94	
Risorse variabili	1.327,29	
TOTALE SOMME A DISPOSIZIONE	4.676,23	
Fondo lavoro straordinario - art.31 lettera a) del CCNL 1995	981,89	CCNL/1999Art. 14.1

Art. 2
Destinazione del fondo risorse decentrate

1. Sulla base dei criteri di seguito specificati la destinazione del fondo **per l'anno 2019** viene determinata, nel modo seguente:

DESTINAZIONE DEL FONDO		
Descrizione	Riferimenti normativi	Importo
Progressione economica orizzontale anno 2019		-
Indennità per specifiche responsabilità (compreso indennità per ulteriori specifiche responsabilità)	Art. 70 – quinquies CCNL 2018 Art. 12- CCDI 2019-2021	3.200,00 (800,00 x 4)
Performance Individuale (50%) – arrot.	Art. 68 c. 2 lett. b CCNL 2018 Artt. 7 e 16 CCDI 2019-2021	760,00
Performance Organizzativa (50%)	Art. 68 c. 2 lett. a CCNL 2018 Art. 7 e 15 CCDI 2019-2021	716,23
TOTALE €		4.676,23

2. L'importo di **€ 981,89** di cui al “fondo lavoro straordinario” per la parte non utilizzata nell'anno, sarà erogato quale incentivazione della produttività collettiva.

3. Per la quota del fondo da destinare a “Incentivazione della Produttività”, si richiama esplicitamente l'art. 7 del C.C.D.I. 2019/2021 (triennio normativo), che prevede la possibilità di definire piani di lavoro o progetti strategici che possono interessare anche solo alcuni dipendenti (**Performance individuale**).

A tale riguardo, si definiscono i seguenti piani di lavoro destinando ad essi le corrispondenti risorse:

Descrizione	Importo
Subentro definitivo in ANPR	190,00
Pratiche cittadinanza cittadini stranieri discendenti da cittadini italiani	190,00
Aggiornamento variazioni colturali 2018	190,00
Attività straordinaria di monitoraggio e allineamento dati piattaforma P.C.C.	190,00

Art. 3
Disposizioni generali, programmatiche e finali

1. Per quanto attiene alle altre risorse di cui a specifiche disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 67 c. 3 lett. c) si precisa, in questa sede, che trattasi degli Incentivi per funzioni tecniche e dei compensi per l'assistenza ai matrimoni civili, come sotto specificato:

- I compensi per attività di progettazione ex art. 113 del D. Lgs 50/2016, vengono definiti e disciplinati da un apposito regolamento comunale, approvato con deliberazione G.C. n. 48 del 25 luglio 2017.
- I compensi per assistenza al matrimonio civile fuori orario d'ufficio, a carico dei privati che richiedono la prestazione, sono definiti e disciplinati dall'apposito regolamento approvato con delibera C.C. n. 25/2010, come modificato con delibera G.C. n. 26 del 21 marzo 2013.

2. Si dà atto del rispetto dell'art 68 c. 3 del CCNL 21.05.2018 che prevede per le risorse variabili la destinazione prevalente ai trattamenti economici di cui al comma 2 lett. a), b), d), e) del medesimo articolo ed alla performance individuale almeno il 30%.

Infatti l'importo variabile disponibile ammonta ad € 1.327,29 e risulta utilizzato esclusivamente ai trattamenti economici di cui all'art. 68, comma 2, lett. a), b), e). Inoltre l'importo destinato alla performance individuale pari ad € 760,00 risulta superiore al 30% dell'importo variabile (€ 1.327,29 * 30% = 398,18).

3. Si dà atto inoltre che in sede di liquidazione della performance individuale verrà applicata la maggiorazione del premio in attuazione dell'art. 69 c. 2 e 3 del CCNL 2018 e dell'art. 17 del CCDI 2019-2021.

4. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

5. per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti al momento dell'applicazione dei singoli istituti ed al CCDI 2019-2021 dell'Ente siglato in data 14 novembre 2019.

Nella sede municipale di Erbè, in data 14 novembre 2019

Letto, firmato e sottoscritto.

PER LA PARTE DATORIALE
Presidente Delegazione trattante- Segretario Comunale F.to Magalini Dr Renato
Responsabile Area Amministrativa ed Area Servizi Finanziari F.to Belè Luisa
Responsabile Area Tecnica F.to Mirandola Ferruccio

PER LA PARTE SINDACALE
RSU – F.to Padovani Greta
OOSS – CISL FP - F.to Tirapelle Angelo

Accertato che la presente ipotesi contrattuale, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari è stata trasmessa in data 15 novembre 2019 al Revisore dei Conti, Dr Del Vecchio Federico, per i controlli di compatibilità con i vincoli di bilancio, ricevendo in data 21 novembre 2019 parere positivo.

Preso atto dell'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto, formalizzata dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 84 in data 28 novembre 2019, dichiarato immediatamente eseguibile.

Nella sede municipale del Comune di Erbè in data 28 novembre 2019.

Sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato

PER LA PARTE DATORIALE
Presidente Delegazione trattante- Segretario Comunale F.to Magalini Dr Renato
Responsabile Area Amministrativa ed Area Servizi Finanziari F.to Belè Luisa
Responsabile Area Tecnica F.to Mirandola Ferruccio

PER LA PARTE SINDACALE
RSU – F.to Padovani Greta
OOSS – CISL FP – F.to Tirapelle Angelo

**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019
CCNL 2018/2021**

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	24.807,21
---	------------------

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67, COMMA 2, D. Lgs 75/2017

RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	-
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	-
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017	-

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67, COMMA 2, D. Lgs 75/2017

INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	499,20
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	777,28
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017	1.276,48

Risorse variabili soggette al limite

SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	

	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
	FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	
	MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
	RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
	FINO 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	1.327,29
	OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I) - include anche risorse art. 208 C.d.S.	
	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017	1.327,29

	Risorse variabili NON soggette al limite	
	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	-
	SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
	RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
	RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
	...	
	TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D. Lgs 75/2017	-

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	27.410,98
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	26.134,50
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	1.276,48

Decurtazioni		
	DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	1.758,99
	RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-
	RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
	ALTRE DECURTAZIONI	-
	TOTALE DECURTAZIONI	1.758,99

TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	25.651,99
---	------------------

	EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUP.TO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17	
--	--	--

SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	25.651,99
--	------------------

RISORSE DISPONIBILI ANNO 2019

TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2019 (25.651,99-1.327,29)	24.324,70
--	------------------

RIDUZIONI

per personale trasferito all'Unione V.T.T. (da anno 2002)	- 4.016,74
---	-------------------

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - TOTALE	- 15.157,93
---	--------------------

di cui:	
---------	--

riduzione per finanziamento progressioni orizzontali, i cui importi sono confluiti nei vari capitoli di bilancio come spese consolidate (anni 1999-2000-2001-2002-2003-2004-2006-2007-2008)	- 15.381,46
---	-------------

ripristino per progressioni orizzontali personale cessato 30.09.2014	4.056,02
--	----------

riduzione per finanziamento progressioni orizzontali, i cui importi sono confluiti nei vari capitoli di bilancio come spese consolidate (anno 2015)	- 2.080,52
---	------------

riduzione per finanziamento progressioni orizzontali, i cui importi sono confluiti nei vari capitoli di bilancio come spese consolidate (anno 2016)	- 467,59
---	----------

riduzione per finanziamento progressioni orizzontali, i cui importi sono confluiti nei vari capitoli di bilancio come spese consolidate (anno 2017)	- 600,99
---	----------

riduzione per finanziamento differenziale progressioni economiche ex art. 67, comma 2b CCNL 21.05.2018	- 683,39
--	----------

INDENNITA' DI COMPARTO - TOTALE		- 1.707,20
di cui:		
riduzione per finanziamento indennità di comparto	-	2.270,60
ripristino per indennità di comparto personale cessato al 30.09.2014		563,40
TOTALE RIDUZIONI		- 20.975,76
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI		3.348,94
TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI		1.327,29
TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2019		4.676,23