



COMUNE DI BEVILACQUA
Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2018-2020 E PARTE ECONOMICA ANNO 2018

In data 27 DIC. 2018 presso il Comune di **BEVILACQUA (VR)** si sono riunite le delegazioni trattanti del Comune di **BEVILACQUA** per la trattazione del **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa 2018-2020 e parte economica per l'anno 2018.**

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Il Segretario Comunale: dr.ssa Gisella Trescato – Presidente Gisella Trescato

Il Resp. Servizi Finanziari: rag. Maria Luisa Vicentini - Componente Maria Luisa Vicentini

Delegazione trattante di parte sindacale:

Rappresentante Territoriale FP CISL – sig. Maurizio Olivato Maurizio Olivato

Rappresentante Territoriale CGIL FPS _____

Rappresentante territoriale UIL FPL _____

Rappresentante Territoriale CSA Regioni e Autonomie locali _____

Rappresentante Territoriale DICCAP _____

Rappresentante R.S.U. – sig.ra MAGOSSO Cinzia Cinzia Magosso

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

**Art. 1
Oggetto e obiettivi**

1. 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.
2. 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. 2
Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Bevilacqua e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

**Art. 3
Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 502,63.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Marzo di ogni anno il budget orario di ciascuna area.

CISL FI

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. 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.
5. *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.*
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 5

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Si dà atto che, giusta previsione dell'art. 13 CCNL 21.5.2018, gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31/12/2018, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4., dal 01/01/2019, salvo proroga, entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 7

Criteria generali per la determinazione della Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 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., l'ente destina la una quota massima del 25% della retribuzione di posizione per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;
- d) al termine del periodo di riferimento il Sindaco, su proposta dell'O.I.V. dalla quale può motivatamente discordarsi, provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

Art. 8

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 9

Riduzione del fondo delle risorse decentrate

1. Si dà atto che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), c), f) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 pari ad Euro 31.922,75.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

**Art. 10
Indennità condizioni di lavoro**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 70-bis, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, sono definite come segue:
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene attribuita la quota giornaliera di € 1,00 (non ricorre la fattispecie al momento della sottoscrizione del presente contratto).
4. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a 99,99 euro (nessuna indennità)
 - b) oltre 100,00 (indennità giornaliera € 1,00)
5. Il disagio è determinato da:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d) E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
 - e) L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
 - f) E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 5,00.
6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
9. In caso di compresenza di più fattispecie di indennità di cui al presente articolo al personale sarà corrisposto il compenso giornaliero determinato dalla somma di ciascuna indennità.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è definito annualmente; per l'anno 2018 nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2017 (euro 2.500,00).
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'area.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti; dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale, di concerto con i responsabili di area. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- somma a disposizione (A)
- somma dei punteggi delle specifiche responsabilità (B)
- punteggio massimo delle specifiche responsabilità (punti 45) (C)

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C$$

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs. 151/2001.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente in via posticipata.

CISL FP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) del CCNL 21.5.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL, è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2017 pari a € 300,00:
 - 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.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018; è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 12 del presente CCDI del presente articolo, nella misura massima di € 300,00 annuali.
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. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs. 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 13

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è definito annualmente. Nel 2018 non sono previste progressioni.
2. Le parti danno atto che:

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

- a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
 4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	40%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	60%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - b) in caso di ulteriore parità l'anzianità anagrafica del dipendente.
 - c) In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesta l'anzianità di servizio di 36 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
 6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
 7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
 8. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, è considerato ai fini della progressione orizzontale. La valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale per la progressione orizzontale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del presente art. 16 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

Or

CCLF
Lu

SP

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
10. Per quanto non previsto dal presente articolo sulle procedure e modalità di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, si richiamano i criteri approvati con D.G.C. n. 81 del 29/11/2016, se ed in quanto compatibili.

Art. 14

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
 - c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - e) compensi per recupero evasione ICI art. 29, c. 1 lett. P D.Lgs. 446/97: somma prevista nel 2018 € 329,00;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

Art. 15

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Non sono previsti per l'anno 2018 stanziamenti destinati al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018

Art. 16

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, 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 finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 17

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, 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 nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 18

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali storiche, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 67, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate	percentuale
Compenso per l'erogazione della performance individuale	89,76	1,57%
Compenso per erogazione della performance organizzativa	89,76	1,57%
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	0,00	0,00%
Indennità di turno	0,00	0,00%
Indennità di reperibilità	0,00	0,00%
Indennità per particolari condizioni di lavoro	0,00	0,00%
Indennità per specifiche responsabilità	4.675,93	81,86%
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	528,00	9,24%
Risorse destinate ai messi notificatori	0,00	0,00%
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	329,00	5,76%
Progetti specifici finanziati	0,00	0,00%
TOTALE	5.712,45	100,00%

CISL FP

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)

Art. 19
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Bevilacqua li 27 DIC. 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Gisella Tescato
Amministratore

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

[Firma]

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP Mauro OS

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Allegato A

Costituzione del fondo del Salario Accessorio

DESCRIZIONE	2016	2017	2018
Risorse stabili			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	14.221,97	14.221,97	14.221,97
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	1.495,11	1.495,11	1.495,11
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	702,99	702,99	702,99
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	968,81	968,81	968,81
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)			
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)			
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)			
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	1.717,04	1.717,04	1.717,04
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE (cat.C - P.O. DAL 01/01/2010 E 01/11/2010), PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-4.280,38	-4.280,38	-4.280,38
INCREMENTO DEI VALORI DELLE POSIZIONI ECONOMICHE RIDETERMINATE (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 al C.C.N.L. 22/01/2004 E N. 4 AL C.C.N.L. 9/05/2006, ART. 6, C. 1 C.C.N.L. 11/04/2008 (2006/2007), DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 C.C.N.L. 31/07/2009 (2008/2009)	426,79	426,79	426,79
INCREMENTO DEI VALORI DELLE POSIZIONI ECONOMICHE RIDETERMINATE (art. 67 comma 2 lett. B CCNL 21/05/2018)			324,44
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 32 C. 7) 0,20% monte salari 2001 € 133.492,00 (COSTITUZIONE OBBLIGATORIA CCNL 2016-2018 ART. 67 C. 1)	266,98	266,98	266,98
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015			
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI			
TOTALE RISORSE STABILI	15.519,31	15.519,31	15.843,75
Risorse variabili soggette al limite			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)			
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	1.079,00	1.079,00	329,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)			
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)			
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)			
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)			
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)			

CISL FR

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (art. 92 CC 5-6 D.Lgs. 163/2006)	0,00		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE			
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	1.079,00	1.079,00	329,00
<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)			
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)			
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)			
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)			
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)			
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)			
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)			
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	0,00	0,00	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.079,00	1.079,00	329,00
TOTALE	16.598,31	16.598,31	16.172,75
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	16.598,31	16.598,31	16.172,75
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	15.000,00	15.000,00	15.750,00
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	31.598,31	31.598,31	31.922,75
STANZIAMENTO FONDO LAVORO STRAORDINARIO	502,63	502,63	502,63
<i>il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è pari ad € 16.172,75 comprensivo, delle risorse stabili e delle risorse variabili, legittimamente aumentato rispetto al 2016 per l'incremento di € 324,44 dei valori delle posizioni economiche rideterminate, così come previsto dall'art. 67 comma 2 lett. B. del CCNL del 21/05/2018</i>			
A DETRARRE DALLE RISORSE STABILI			
RISORSE STABILI	15.519,31	15.519,31	15.843,75
A DETRARRE INDENNITA' DI COMPARTO (IMPUTAZIONE CAPITOLI DI SPESA DEGLI STIPENDI TABELLARI)	1.842,66	1.934,76	1.925,55
A DETRARRE IMPORTI CORRISPOSTI PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (IMPUTAZIONE CAPITOLI DI SPESA DEGLI STIPENDI TABELLARI)	6.218,73	6.962,27	8.534,75
totale disponibile risorse stabili	7.457,92	6.622,28	5.383,45

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Personale dipendente del comparto

anno



CISLFF




**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Parte obiettivi

VALUTAZIONE RISULTATI						
OBIETTIVI		VALUTAZIONE				PUNTEGGIO a riportare
<i>Numero</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Non Raggiunto</i>	<i>Raggiunto parzialmente</i>	<i>Raggiunto quasi completamente</i>	<i>Raggiunto in pieno</i>	
		Punti 1	Punti 2	Punti 3	Punti 4	
<i>Obiettivo 1</i>						
<i>Obiettivo 2</i>						
<i>Obiettivo 3</i>						
<i>Obiettivo 4</i>						
TOTALE AREA RISULTATI (1)						
MEDIA AREA RISULTATI (2)						
MEDIA AREA RISULTATI PONDERATA (3)						
VALUTAZIONE FINALE AREA OBIETTIVI (4) (arrotondata)						

- (1) Somma dei punteggi a riportare
 (2) Totale area risultati / numero obiettivi
 (3) Media ponderata area risultati : moltiplicato 70% posizioni organizzative - 30% altri dipendenti
 (4) Arrotondamento < *49 arrotondato per difetto ; > *49 arrotondato per eccesso

Andamento rispetto agli anni precedenti

In miglioramento	
Stabile	
In peggioramento	

Osservazioni del valutato	Osservazioni del valutatore

Data

Il valutato _____

Il valutatore _____

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Parte competenze

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE						
AREA DI VALUTAZIONE		FREQUENZA RISCOSTRATA				PUNTEGGIO a riportare
		<i>Mai</i> (Punti 1)	<i>Raramente</i> (Punti 2)	<i>Frequentemente</i> (Punti 3)	<i>Sempre</i> (Punti 4)	
Impegno	Ha dimostrato un adeguato impegno lavorativo					
Autonomia	Ha dimostrato un'adeguata autonomia lavorativa					
Flessibilità	Ha dimostrato un'adeguata flessibilità operativa					
Conoscenze professionali	Ha dimostrato adeguate conoscenze professionali					
Predisposizione all'assunzione di responsabilità diretta	Ha dimostrato adeguate capacità di assunzione di responsabilità diretta nelle decisioni necessarie al raggiungimento del risultato					
TOTALE AREA COMPETENZE						
MEDIA AREA COMPETENZE (1)						
MEDIA AREA COMPETENZE PONDERATA(2)						
VALUTAZIONE FINALE AREA COMPETENZE (arrotondato) (3)						

(1) Media = somma punteggi / 5

(2) Media ponderata: il punteggio medio viene moltiplicato per il coefficiente 50% posizioni organizzative; 30 % per altri dipendenti.

(3) Media ponderata: < *,49 arrotondato per difetto ; > *,49 arrotondato per eccesso

Andamento rispetto agli anni precedenti

In miglioramento	
Stabile	
In peggioramento	

Osservazioni del valutato

Osservazioni del valutatore

Data

Il Valutato

Il valutatore

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Bevilacqua
per gli anni 2018 – 2019 – 2020 (triennio)**

Valutazione globale anno

VALUTAZIONE GLOBALE PRESTAZIONI (1)								
VALUTAZIONE COMPETENZE			<i>Mai</i> (Punti 1)	<i>Raramente</i> (Punti 2)	<i>Frequentemente</i> (Punti 3)	<i>Sempre</i> (Punti 4)	PUNTEGGIO	
	Impegno	Ha dimostrato un adeguato impegno lavorativo						
	Autonomia	Ha dimostrato un'adeguata autonomia lavorativa						
	Flessibilità	Ha dimostrato un'adeguata flessibilità operativa						
	Conoscenze professionali	Ha dimostrato adeguate conoscenze professionali						
	Predisposizione all'assunzione di responsabilità diretta	Ha dimostrato adeguate capacità di assunzione di responsabilità diretta nelle decisioni necessarie al raggiungimento del risultato						
	TOTALE AREA COMPETENZE							!Segnalibro non definito, SOMMA
	MEDIA AREA COMPETENZE							
	MEDIA AREA COMPETENZE PONDERATA							
	VALUTAZIONE FINALE AREA COMPETENZE (a) (arrotondata)							
VALUTAZIONE RISULTATI	Obiettivo	Descrizione	<i>Non Raggiunto</i> (Punti 1)	<i>Raggiunto parzialmente</i> (Punti 2)	<i>Raggiunto quasi completamente</i> (Punti 3)	<i>Raggiunto in pieno</i> (Punti 4)	PUNTEGGIO	
	TOTALE AREA RISULTATI							
	MEDIA AREA RISULTATI							
	MEDIA AREA RISULTATI PONDERATA (b)							
VALUTAZIONE FINALE PRESTAZIONI (a + b) : 2								

Valutazione anni precedenti		
	200*	200*
		200*

Data

Il responsabile dell'ufficio personale
