



COMUNE DI VILLA ESTENSE

Provincia di Padova

COPIA

N. _____ di Prot.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 60

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to (OPPIO PAOLO)
IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (MARIANI ANTONELLA)

N. 489 - reg. Pubbl.

Certifico io sottoscritto responsabile di segreteria che copia della presente delibera è stata affissa all'albo comunale per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi

Dal 14-10-2019

Al 29-10-2019

Il Responsabile di Segreteria
F.to BOTTARO RENZO

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019 e dell'ipotesi di CCDI 2019-2021.

L'anno duemiladiciannove addì uno del mese di ottobre alle ore 13:10 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Municipale.

OPPIO PAOLO	Sindaco	Presente
VIGATO CLAUDIA	Vice Sindaco	Presente
NADALINI ELENA	Assessore	Presente

Assiste alla seduta il Segretario Comunale MARIANI ANTONELLA.

Il Sig. OPPIO PAOLO nella sua qualità di Sindaco – Presidente assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta "esecutiva" ai sensi dell'art.134, terzo comma, del D.Lgs. n.267/2000.

Il Responsabile di Segreteria
F.to BOTTARO RENZO

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs.n.267 del 18 agosto 2000)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 14-10-2019 giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari.

Il Responsabile di Segreteria
F.to BOTTARO RENZO

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019 e dell'ipotesi di CCDI 2019-2021.

PRESO atto del verbale della riunione della delegazione trattante, sottoscritto in data 05/07/2019, relativo alla destinazione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019 (allegato B);

VISTI:

- la relazione illustrativa tecnico-finanziaria firmata dal Segretario Comunale, allegato C) alla presente;
- il parere favorevole espresso e la certificazione rilasciata dal Revisore dei Conti - GUGIARI dr.ssa Nicoletta ai sensi del C.C.N.L. del 21.5.2018, art. 8 comma 6, allegato D) alla presente;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 26/04/2019 relativa alla Costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019;

TUTTO ciò premesso e visto, attesa la competenza della Giunta Comunale all'autorizzazione alla destinazione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai competenti responsabili ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 10.10.12, n.174, convertito in Legge 7.12.12 n. 213 (allegato sub A);

All'unanimità dei voti favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare la proposta di destinazione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019, così come da Verbale della riunione della Delegazione Trattante sottoscritto in data 05/07/2019, che si allega come documento integrante della presente.
2. Di autorizzare la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019 e dell'ipotesi di CCDI 2019-2021;
3. di incaricare il Responsabile dell'Area Risorse Umane a provvedere a tutti gli atti inerenti e conseguenti alla presente determinazione.

Successivamente, con apposita separata votazione dall'esito favorevole ed unanime;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione urgente e conseguentemente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, 4^ comma del citato D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267.-

UFFICIO PERSONALE

tel. 0429/91154

fax. 0429/91155

e-mail:

Pec: villaestense.pd@legalmailpa.it



COMUNE DI
VILLA ESTENSE

PROVINCIA DI PADOVA

Allegato sub"A" alla deliberazione di

Giunta Comunale n. 60 del 01-10-2019

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019 e dell'ipotesi di CCDI 2019-2021.

Art.49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.
D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai fini dello svolgimento dell'istruttoria tecnica sull'argomento in oggetto, si esprime, per quanto di competenza, il seguente parere:

Parere Favorevole.

Villa Estense, li 01-10-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to BOTTARO RENZO

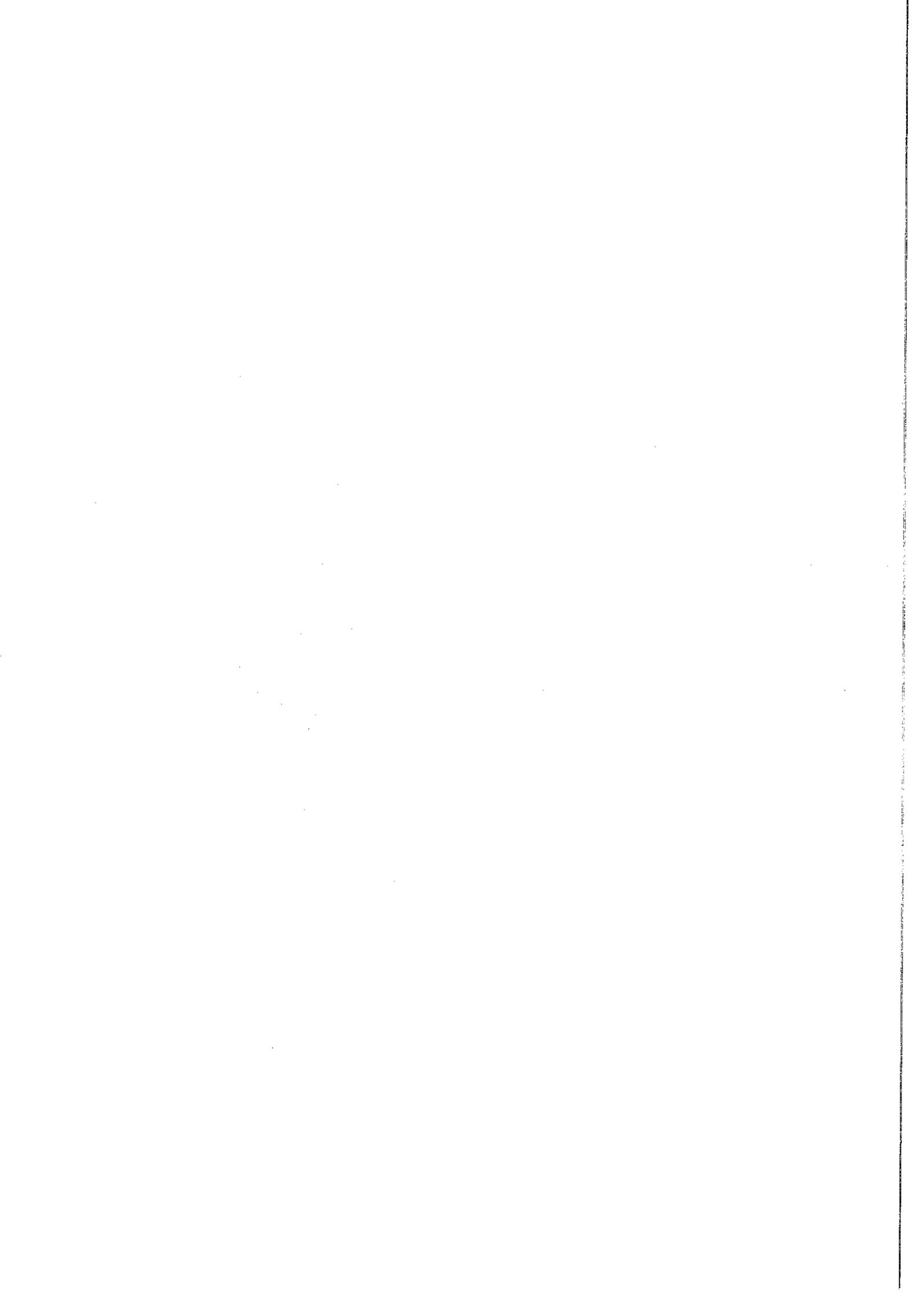
PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

~~Ai fini dello svolgimento dell'istruttoria contabile sull'argomento in oggetto, si esprime, per quanto di competenza, il seguente parere:~~

~~Parere Favorevole.~~

Villa Estense, li 01-10-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to BOTTARO RENZO



**Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di Villa Estense
triennio 2019-2021.**

Verbale di preintesa

Il giorno 5 luglio 2019 presso la sede municipale del Comune di Villa Estense, si riuniscono le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica, per la sottoscrizione della preintesa relativa al nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021.

Sono presenti:

- per la parte pubblica: dr.ssa Antonella Mariani, Segretario comunale

- per le delegazioni sindacali:

CISL/FP: Franco Maisto

UIL/FPL Michele Magrini

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Lucio Gallana

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VILLA ESTENSE
2019-2021**

1. Oggetto e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Villa Estense, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto è efficace dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

2. Interpretazione autentica delle clausole controverse.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce, fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.

3. Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate.

Il fondo per le risorse decentrate, al netto delle risorse destinate agli istituti a carattere fisso (indennità di comparto e progressioni orizzontali "storiche"), è ripartito tra i diversi istituti contrattualmente previsti secondo la disciplina del presente CCDI. Quanto residua dopo il riparto, è destinato ai premi correlati alla produttività.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, si confermano le destinazioni nei limiti concordati nell'anno precedente, fino a nuova regolazione contrattuale, salvo eventuale, successivo conguaglio. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

4. Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività.

Le risorse per compensare la produttività sono ripartite tra il relativo personale in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", che considera il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, e la valutazione della performance individuale, effettuata da ciascun Responsabile



di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Al finanziamento della *performance* individuale è inoltre assegnato almeno il 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

Ai fini della erogazione delle somme destinate a produttività collettiva, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per un numero di giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare, pari ad almeno il 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti. In caso contrario, le somme saranno proporzionalmente ridotte.

Ai fini retributivi, salve le eccezioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, vengono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in *day hospital* o per terapie salvavita.

5. Maggiorazione del premio individuale

La maggiorazione del premio individuale può essere attribuita ad un numero limitato di dipendenti che conseguano la valutazione più elevata nell'ambito della *performance* individuale. Tale maggiorazione è quantificata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore, se la seconda cifra decimale è maggiore di 5. Si quantifica il Valore Medio pro capite, su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il totale delle Risorse destinate alla Performance Individuale per il numero di Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva:

$$VM = RPI/n.D$$

Il Valore della singola Maggiorazione del Premio è quantificato in funzione del VM:

$$VMP = VM*30\%$$

Le Risorse per le Maggiorazioni del Premio (RMP) vengono quantificate moltiplicando la singola Maggiorazione del Premio (VMP) per il numero di Dipendenti cui è attribuibile la Maggiorazione (n.DM):

$$RMP = VMP*n.DM$$

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di settore, in base ai seguenti criteri:

- valutazione della *performance* individuale;
- in caso di ulteriore parità, sarà data la preferenza alla più alta valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità, saranno prese in esame le valutazioni della *performance* individuale dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare una definitiva graduatoria.

6. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non irrigidire le risorse del fondo, le risorse da destinare alle progressioni orizzontali saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

Ai fini della progressione economica, è richiesto il requisito di almeno 36 (trentasei) mesi di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce la selezione.

In relazione alle nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL del 21.5.2018 (D7, C6, B8), i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento non potranno accedere a tali nuove posizioni fino all'anno 2019.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della *performance* individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, paramtrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in base ai seguenti criteri:

CATEGORIA	VALUTAZIONE	ESPERIENZA ACQUISITA
Da B1 a B2	60%	40%
Da B2 a B3	60%	40%

Da B3 a B4	60%	40%
Da B4 a B5	60%	40%
Da B5 a B6	60%	40%
Da B6 a B7	60%	40%
Da B7 a B8	60%	40%
Da C1 a C2	80%	20%
Da C2 a C3	80%	20%
Da C3 a C4	80%	20%
Da C4 a C5	80%	20%
Da C5 a C6	80%	20%
Da D1 a D2	90%	10%
Da D2 a D3	90%	10%
Da D3 a D4	90%	10%
Da D4 a D5	90%	10%
Da D5 a D6	90%	10%
Da D6 a D7	90%	10%

A - Valutazione delle prestazioni:

La valutazione della prestazione viene definita secondo la vigente metodologia permanente di valutazione. Per le P.O., la metodologia subordina l'erogazione della retribuzione di risultato al conseguimento di un punteggio minimo di 41 punti su un massimo di 100, di cui 30 punti sono attribuiti in base al raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, per accedere alle progressioni, è necessario aver conseguito un punteggio minimo di 41 punti su un massimo di 100, calcolando la media della valutazione conseguita nel periodo considerato, ovvero il biennio precedente la selezione per l'attribuzione delle progressioni.

Per i dipendenti non titolari di P.O., la metodologia subordina l'erogazione della produttività al conseguimento di un punteggio minimo di 41 punti su un massimo di 100, di cui 10 sono attribuiti in base al raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, per accedere alle progressioni, è necessario aver conseguito un punteggio minimo di 41 punti su un massimo di 100, calcolando la media della valutazione conseguita nel periodo considerato, ovvero il biennio precedente la selezione per l'attribuzione delle progressioni.

B - Esperienza acquisita:

Il servizio prestato nella medesima posizione economica viene valutato in base all'anzianità espressa in mesi (la frazione superiore a 15 giorni equivale a un mese, la frazione inferiore non viene conteggiata), e ha un'incidenza diversa a seconda della categoria, come da precedente prospetto. Allo stesso modo, sarà diversa l'incidenza della valutazione.

Calcolo del punteggio

I punteggi conseguiti nella valutazione della prestazione e nell'esperienza acquisita saranno ponderati in proporzione al peso percentuale attribuito ai due criteri all'interno delle varie categorie, come sopra specificato.

I punteggi così ottenuti saranno sommati, ottenendo il punteggio complessivo finale.

Calcolati i punteggi conseguiti dai dipendenti, si procederà a formulare la graduatoria.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

A parità di punteggio, si darà la precedenza al dipendente che ha conseguito il minor numero di progressioni orizzontali e/o di carriera/verticali.

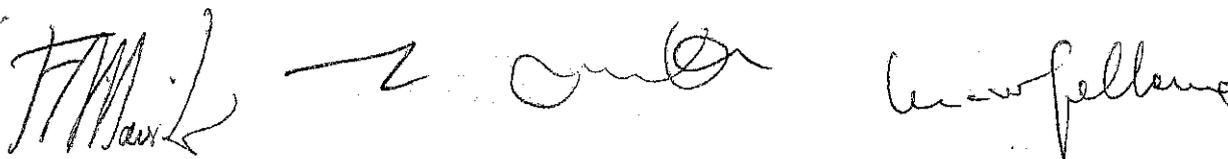
Ad ulteriore parità di punteggio, si darà la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica.

Ad ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nella categoria.

Ad ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nelle precedenti categorie e posizioni economiche.

In caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.

Procedura



Il Segretario generale indice la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche con un avviso, corredato di facsimile della domanda, che viene pubblicato per almeno 15 giorni e affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

I dipendenti interessati presentano istanza entro il termine previsto. Concluse le operazioni di valutazione, il Segretario approva la graduatoria.

Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo integrativo che prevede l'attivazione delle progressioni, e vengono liquidate dopo la sottoscrizione dello stesso.

7) Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018).

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare il personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

Ai fini della corresponsione dell'indennità, si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

Rischio

L'indennità è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, quali:

- a) agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc.;
- b) impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- c) inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- d) prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- e) prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico.

Le attività soggette a rischio e destinatarie della relativa indennità sono quelle svolte dai seguenti profili:

Tipologia rischio	Personale operaio
	Servizio Manutenzioni e necroforo

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La misura dell'indennità è quantificata in € 1,25 al giorno.

Disagio

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può incidere, per gli aspetti sostanziali, spaziali o temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

L'indennità è corrisposta al personale inquadrato nelle categorie B e C, la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, e che non siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL:

- un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità;
- espletamento di servizi urgenti "su chiamata" per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare la garanzia di pubblica incolumità.

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le fattispecie di corresponsione di tale indennità riguardano le attività svolte dalle seguenti figure professionali:



Tipologia disagio	Particolare articolazione dell'orario di lavoro (es. frazionato, plurisettimanale) Autista scuolabus
--------------------------	---

La misura dell'indennità è quantificata in € 1,25 al giorno.

L'indennità viene erogata mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Maneggio valori

L'indennità compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio (inteso quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione) di valori di cassa, se il valore maneggiato supera i 2.000 euro annui.

L'importo dell'indennità, per l'Economo comunale e per il personale incaricato formalmente delle funzioni di Agente contabile, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi, viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ed è graduato in base all'importo medio annuo dei valori maneggiati:

Fattispecie	Indennità giornaliera
Economato e contratti	€ 1,50
Servizi demografici	€ 1,00

L'indennità viene erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, annualmente, in unica soluzione e in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo, decorre dal 1° gennaio 2019, e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui al precedente CCDI 2016/2018.

8. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018).

L'indennità di servizio esterno compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Si considera espletato in via continuativa il servizio esterno svolto sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate l'indennità è quantificata nel seguente importo giornaliero lordo:

Tipologia attività svolta	Importo giornaliero
Servizi esterni in orario diurno	€ 1,00
Servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 1,50
Servizi esterni in orario notturno festivo	€ 2,00

L'indennità viene erogata mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro e delle giornate di servizio svolte.

9. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018).

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, compresa la sottoscrizione degli atti procedimentali, è quantificato nell'importo di € 1.500,00, per le seguenti fattispecie: responsabilità/coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro; responsabilità di procedure con rilevanza esterna.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità dall'identico contenuto: in questo caso, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato fra quelle previste. È consentito il cumulo con altre indennità solo per fattispecie diverse di responsabilità. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Area.

L'indennità è correlata all'attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile una rilevante attività di coordinamento di personale.

L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Eventuali economie generate in corso d'anno per effetto della cessazione di uno o più incarichi o di uno o più dipendenti destinatari degli stessi, saranno devolute alla produttività.

10. Ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018).

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018, è quantificato come si seguito indicato.

Fattispecie	Importo
Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe e Ufficiale Elettorale	€ 300,00
Archivista informatico	€ 300,00

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Area.

L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

11. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo (art. 67 comma 5 lett. b).

I sistemi di incentivazione potranno realizzarsi attraverso progetti, finanziabili annualmente, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione e all'incremento della produttività, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione. I progetti saranno utilizzati a fronte del programmato raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

I progetti coinvolgeranno il personale del servizio individuato in ragione delle competenze richieste. Nel progetto saranno esplicitati i seguenti elementi:

- descrizione sintetica e obiettivi;
- personale coinvolto;
- tempi di realizzazione;
- valore economico del progetto.

Le metodologie di valutazione terranno conto del perseguimento del risultato atteso e dell'apporto individuale in termini di partecipazione fattiva del dipendente.

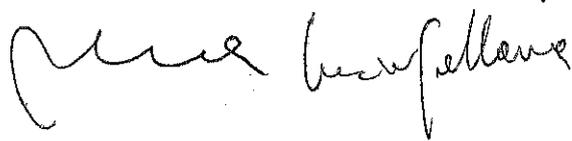
Al termine del progetto, l'OdV verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valore economico sarà corrisposto in proporzione alla percentuale di realizzazione degli obiettivi e all'apporto individuale.

11. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 15 comma 4 CCNL 21.5.2018).

Il fondo destinato alla retribuzione di risultato viene suddiviso tra le P.O., sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, applicando la seguente formula.

La somma destinata alla retribuzione di risultato (**FR**) viene divisa per il totale dei punteggi assegnati con le schede di valutazione (Σ pp.).

Il risultato viene moltiplicato per il punteggio individuale conseguito dal singolo titolare di P.O. (p.i.), così ottenendo il valore della Retribuzione di Risultato (**RR**):



$$RR = (FR / \sum pp.) \times p.i.$$

In applicazione del sistema di valutazione vigente, la somma complessiva stanziata per la retribuzione di risultato viene suddivisa proporzionalmente tra le posizioni previste, in base al rispettivo valore delle indennità di posizione, in modo da quantificare una misura teorica massima dell'indennità di risultato attribuibile alle P.O. L'indennità di risultato sarà erogata in proporzione al punteggio conseguito, come previsto dal vigente sistema di valutazione delle P.O.

Nel caso di rapporti di lavoro part-time o di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, o assenze prolungate dal servizio tali da determinare una presenza inferiore al 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

La presente disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'art. 13 del CCNL 21/05/2018, e quindi a partire dall'anno 2019.

12. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il Medico del Lavoro (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, la prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

13. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria.

L'orario di lavoro deve consentire l'ottimale gestione dei servizi, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. E' prevista la flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Area valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.

14. Formazione e aggiornamento.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine destina, nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio, le risorse con le quali saranno finanziati, in particolare:

- corsi di formazione professionale per il personale neoassunto;
- corsi di riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.

La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività.

15. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.

Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:

- conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze di servizi;
- analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;

- periodica formulazione di questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni dell'ambiente lavorativo;
- incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

16. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

L'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso di sciopero.

Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, secondo le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di Area in occasione di ogni sciopero:

- servizio manutenzione, relativamente allo sgombero neve: n.1 addetto;
 - protezione civile e servizio attinente la rete stradale in caso di sgombero neve: n. 1 coordinatore, n. 2 operai;
 - servizi demografici, relativamente a:
 - servizio stato civile limitatamente alla registrazione dei decessi ed all'autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme: n.1 addetto;
 - servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali: n.1 addetto;
 - servizi cimiteriali, relativamente a: trasporto, ricevimento e inumazione delle salme: n.1 addetto;
 - servizio di polizia locale, relativamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - trattamenti sanitari obbligatori;
 - attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - assistenza in caso di calamità naturali;
- n. 1 addetto

trasporti, relativamente al servizio di trasporto scolastico.

I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.

17. Disposizione finale

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

Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su iniziativa della parte pubblica o sindacale, per esaminare e verificare l'attuazione del presente contratto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
 Segretario comunale dr.ssa Antonella Mariani

LA DELEGAZIONE SINDACALE
 Organizzazioni Sindacali:

CISL/FP: Franco Maisto
 UIL/FPL Michele Magrini

Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 Ludio Gallana

Verbale di preintesa sulla destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019.

Il giorno 5 del mese di luglio 2019, presso la sede municipale del Comune di Villa Estense, si riuniscono le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica, per la sottoscrizione della preintesa relativa all'accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019, ammontante a complessivi € 43.841,72, comprensivi della parte stabile, quantificata in € 39.336,72, e della parte variabile, quantificata in € 4.505,00, di cui € 3.005,00 ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21.5.2018 (1,2% del monte salari 1997) e € 1.500,00 ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21.5.2018.

Sono presenti:

- per la parte pubblica: il Segretario comunale, dr.ssa Antonella Mariani

- per le delegazioni sindacali:

CISL/FP Franco Misto

UIL/FPL Michele Magrini

RSU Lucio Gallana

Il presente accordo ha per oggetto i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo comma 2, relativamente all'anno 2019. Considerato che le risorse confluite nel fondo risorse decentrate sono rese annualmente disponibili per gli utilizzi di cui all'art. 68 comma 2, al netto delle risorse necessarie per finanziare i seguenti istituti a carattere fisso, posti a carico delle risorse stabili:

- differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche), cui è destinata la somma di € 19.819,93;

- indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004, cui è destinata la somma di € 4.593,39;

ciò premesso, le risorse disponibili per gli utilizzi oggetto di contrattazione integrativa ammontano a € 19.428,40, di cui € 14.923,40 a titolo di risorse stabili, ed € 4.505,00 a titolo di risorse variabili.

Preso atto della definizione delle indennità, come individuate nel contratto decentrato integrativo, si procederà alla erogazione degli importi previsti fino a diverso accordo in sede decentrata.

Ciò premesso, la delegazione di parte pubblica e le delegazioni sindacali concordano la seguente destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2019:

Parte fissa € 14.923,40 così destinati:

€ 8.250,00 per indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018

€ 600,00 per indennità di ulteriori specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018

€ 270,00 per indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018

€ 330,00 per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)

€ 660,00 per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21.5.2018 (rischio)

€ 750,00 per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (maneggio valori)

avanzano € 4.063,40

da destinare alla produttività, salva più esatta quantificazione delle singole voci a consuntivo.

Parte variabile € 4.505,00

di cui

€ 3.005,00 stanziati dall'amministrazione ai sensi dell'art. dell'art. 67 comma 4 del CCNL 21.5.2018, da destinarsi a produttività

€ 1.500,00 stanziati dall'amministrazione ai sensi dell'art. dell'art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21.5.2018, da destinarsi a miglioramento e ampliamento dei servizi esistenti



per un totale di € 8.568,40

di cui:

- € 7.068,40 da destinarsi alla produttività collettiva e individuale, salva più esatta quantificazione delle singole voci a consuntivo;

- € 1.500,00 da destinarsi all'ampliamento e arricchimento dei servizi erogati, e precisamente alle seguenti iniziative:

SUPPORTO LOGISTICO E OPERATIVO MANIFESTAZIONI

Si tratta di attività prestata dall'operatore dei servizi tecnici, a supporto delle manifestazioni e iniziative promosse dall'amministrazione comunale e, in generale, di interesse per la collettività locale. L'operatore svolgerà attività di supporto sia a livello di organizzazione che a livello di gestione operativa degli eventi, nonché il costante monitoraggio e controllo in corso di svolgimento dell'iniziativa, con pronto intervento per la risoluzione di problematiche operative, fino alla sua conclusione: apertura e chiusura dei locali, allestimento, servizio luci e audio, attività che, non essendo appaltate a ditte esterne specializzate, potranno essere assicurate con un minimo dispendio di risorse finanziarie.

Il compenso per questa attività, che richiede il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente, potrà essere riconosciuto a consuntivo, dopo aver verificato l'effettivo svolgimento del servizio e misurato l'effettivo conseguimento degli obiettivi ai quali la somma è correlata.

Personale coinvolto: operatore addetto all'ufficio tecnico.

Tempi di realizzazione: nell'arco dell'anno 2019.

Il valore del progetto è quantificato in € 300,00 che saranno corrisposti al dipendente coinvolto in base al concreto svolgimento del servizio.

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

La quota di € 500,00 è destinata ai seguenti servizi, garantiti nonostante il recesso dalla convenzione per la gestione associata del servizio di polizia locale, che ha determinato un maggiore impegno del personale addetto:

- sicurezza stradale – le richieste di intervento per la sicurezza stradale necessitano di un adeguato impiego del personale per un'efficace attività preventiva;

- prevenzione e controllo del rispetto delle norme vigenti in materia di edilizia, ambiente, tutela della quiete pubblica, e le varie fattispecie contemplate dai regolamenti di polizia urbana e rurale;

- servizi finalizzati alla vigilanza nel corso di manifestazioni fieristiche, sportive, religiose, ricorrenze civili.

Verifica segnaletica stradale – rilevamento segnaletica da sostituire/integrare

Verifica scavo affossature e relativi solleciti etc..

Personale coinvolto: addetto all'ufficio polizia locale.

Tempi di realizzazione: nell'arco dell'intero 2019.

SERVIZI AGGIUNTIVI ESPLETATI A SUPPORTO DI ALTRI UFFICI

La quota di € 700,00 è destinata ai seguenti servizi aggiuntivi espletati dall'ufficio tributi, dall'ufficio personale e dall'ufficio lavori pubblici a garanzia di servizi diversi da quelli di competenza, e supporto di altri uffici, e segnatamente:

1. attività di supporto ai servizi scolastici: mensa scolastica e servizio di asilo nido e scuolabus;
2. attività di supporto al servizio cultura e alle manifestazioni – pubblicità – locandine – manifesti – sito;
3. attività di supporto informatico agli uffici e aggiornamento sito internet con inserimento informazioni-regolamenti etc.;
4. lavoro di coordinamento dei lavoratori socialmente utili e/o inseriti con contratti di solidarietà, o riferiti a specifici progetti sociali di inserimento lavorativo di persone con disagio sociale finanziati da enti pubblici; coordinamento del volontariato civico.

Personale coinvolto: addetti all'ufficio personale (€ 250,00), all'ufficio tributi (€ 250,00) e all'ufficio lavori pubblici (200,00)

Tempi di realizzazione: nell'arco dell'intero 2019.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale
Dr.ssa Antonella Mariani



Le delegazioni sindacali:

CISL/FP Franco Maisto

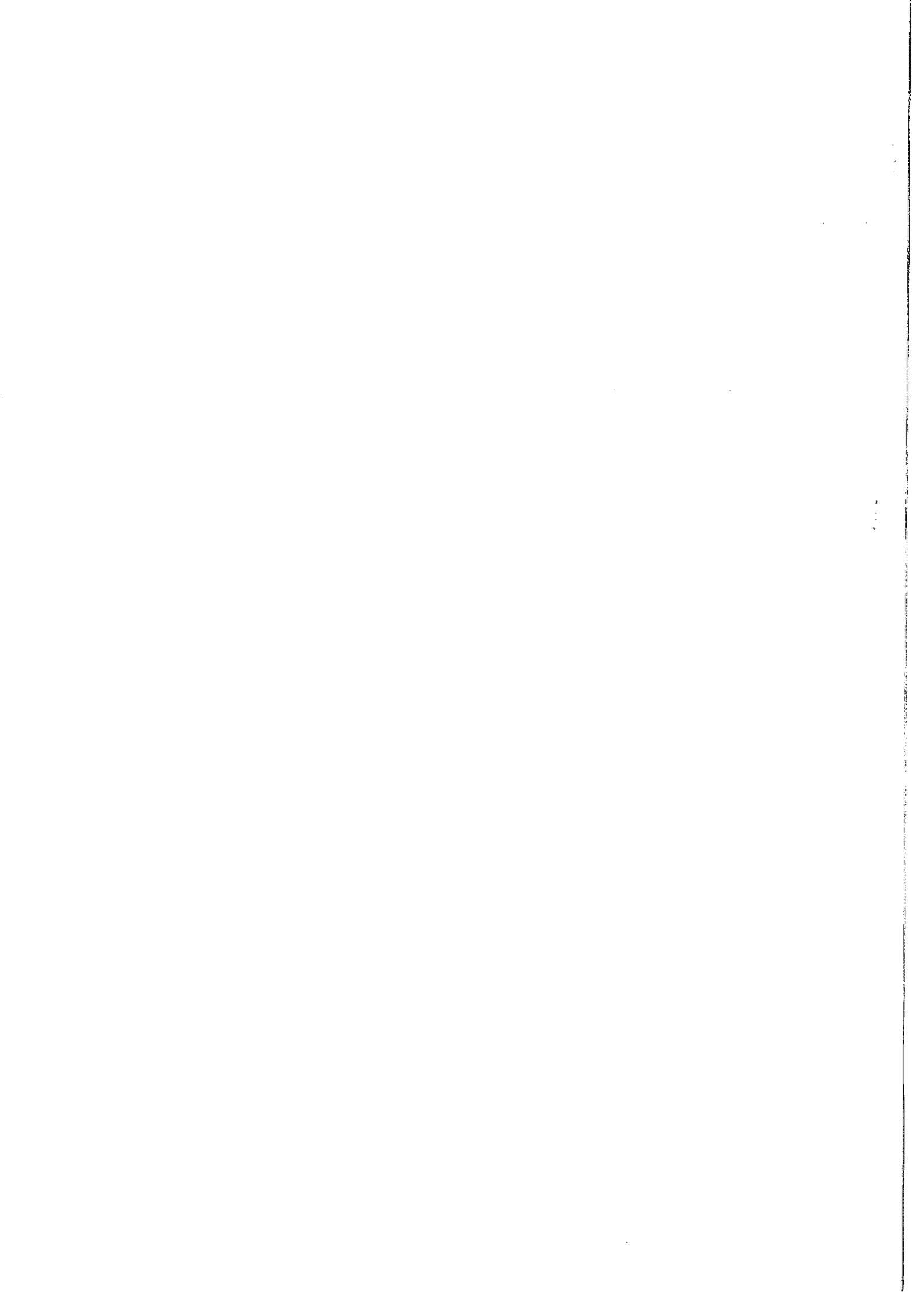


UIL/FPL Michele Magrini



RSU Lucio Gallana





tel. 0429 / 91154 fax. 0429 / 91155
e-mail:
info@comune.villaestense.pd.it
villaestense.pd@legalmailpa.it



COMUNE DI
VILLA ESTENSE

PROVINCIA DI PADOVA

Al Revisore dei Conti
del Comune di Villa Estense
Dr.ssa Nicoletta Gugiarì

3 settembre 2019

Oggetto: Ipotesi Contratto Integrativo del personale dipendente del comune di Villa Estense triennio 2019-2021. Ipotesi di accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019.

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

Premessa

In data 5 luglio 2019 le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica hanno siglato l'allegata ipotesi di CCI per il triennio 2019-2021, e l'ipotesi di accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019.

L'art. 8 del CCNL 21.5.2018 prevede, al comma 6, che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

L'art. 40 del D. Lgs. 165/2001, al comma 3 sexies, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede che "a corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico - finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1". La circolare n. 7 del 13.5.2010 del dipartimento della funzione pubblica, avente oggetto "Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del D. Lgs 27.10.2009 n. 150" indica l'oggetto del controllo da parte dell'organo di revisione, ovvero la verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

- a) dei vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, che devono essere espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata;
- b) dei vincoli derivanti da norme di legge e dallo stesso D. Lgs. 165/2001, che per espressa disposizione di legge sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali;
- c) delle disposizioni sul trattamento accessorio, in relazione alla finalizzazione della contrattazione integrativa di merito e produttività (con la necessaria selettività della integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali);
- d) della compatibilità economico-finanziaria;
- e) dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Vista la circolare della ragioneria generale dello stato n. 25 del 19.07.2012 avente oggetto: "Schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi (art. 40, comma 3 sexies D. Lgs. 165/2001)" si redige la seguente relazione tecnico finanziaria ed illustrativa a corredo dell'ipotesi di CCI 2019-2021 e dell'ipotesi di accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019, definite in data 8.7.2019, dando atto che la redazione avviene secondo gli schemi definiti dalla circolare n. 25/2012 della RGS, ai fini della certificazione da parte dell'organo di controllo.

Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 5 luglio 2019
Periodo temporale di vigenza	Anni 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dr.ssa Antonella Mariani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP/Enti Locali CGIL CISL/FP UIL/FPL CSA-Regioni Autonomie locali Firmatarie della pre-intesa: CISL/FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019 b) Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate c) Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività d) Maggiorazione del premio individuale e) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche f) Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018) g) Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di servizio esterno h) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018) i) Ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018) j) Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi k) Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo (art. 67 comma 5 lett. b) l) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 15 comma 4 CCNL 21.5.2018) m) Criteri generali per l'attivazione di piani di <i>welfare</i> integrativo (art. 72 del CCNL 21 maggio 2018) n) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro o) Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria p) Formazione e aggiornamento q) Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi r) Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

<p style="text-align: center;">Rispetto iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Secondo quanto previsto dall'art. 3 del D. Lgs. 150/2009, è stato adottato il sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa ed individuale del personale del Comune di Villa Estense con delibera di G.C. n. 90 del 27.10.2011. - E' stato approvato il bilancio 2019-2021 con deliberazione di C.C. n. 32 del 27.12.2018. - Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance per il triennio 2017/2019 di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono stati approvati con atto di Giunta n. 1 del 9.1.2019. <p>Gli obiettivi strategici per il triennio sono assegnati con il DUP approvato con delibera di C.C. n. 32 del 27.12.2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> - È stato adottato il Piano anticorruzione, di cui è parte integrante la Sezione relativa alla trasparenza, con delibera di G.C. n. 5 del 30.1.2019. - È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009. - La Relazione della Performance è validata annualmente dall'OdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009.
--	---	---

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1. Definisce il campo di applicazione e la durata del CCDI.

Art. 2. Interpretazione autentica delle clausole controverse. Definisce le modalità operative nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali.

Art. 3. Definisce i criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate in base al vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Art. 4. Definisce i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività.

Art. 5. Definisce i criteri e i destinatari della maggiorazione del premio individuale.

Art. 6. Stabilisce i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, in modo selettivo sulla base della valutazione delle prestazioni.

Art. 7. Definisce i criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018). Definisce le fattispecie e gli importi correlati alle fattispecie di disagio, rischio, maneggio valori.

Art. 8. Definisce i criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018), che compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Art. 9. Definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018). Definisce i criteri generali per la graduazione del compenso.

Art. 10. Definisce le fattispecie di ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018)

Art. 11. Criteri generali di incentivazione del personale per obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio. Disciplina i sistemi di incentivazione da realizzarsi attraverso progetti, finanziabili annualmente, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione e all'incremento della produttività (art. 67 comma 5 lett. b).

Art. 12. Definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 15 comma 4 CCNL 21.5.2018)

Art. 13. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria

Art. 14. Formazione e aggiornamento. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale finanziando, in particolare: corsi di formazione professionale per il personale neoassunto; corsi di riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.

Art. 15. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi. In relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti. Sono previsti strumenti per promuovere la partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro.

Art. 16. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, viene stabilito il contingente di personale, individuato dai Responsabili di settore in occasione di ogni sciopero, relativamente ai servizi: manutenzione, protezione civile, demografici, servizio refezione scolastica, polizia municipale.

Art. 17. Disposizione finale. Per quanto non previsto dal CCDI, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Istituti contrattuali applicati	Importo
Differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche)	19.819,93
Indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004	4.593,39

Indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018	8.250,00
Indennità di ulteriori specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018	600,00
Indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018	270,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)	330,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21.5.2018 (rischio)	660,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (maneggio valori)	750,00
Produttività collettiva e individuale, salva più esatta quantificazione delle singole voci a consuntivo.	7.068,40
Ampliamento e arricchimento dei servizi erogati (art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21.5.2018)	1.500,00
TOTALE	43.841,72

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2016/2018.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto al personale viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 27.10.2011.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCI prevede l'attribuzione delle progressioni economiche in modo selettivo, in base alla valutazione delle prestazioni, effettuata secondo il vigente sistema di valutazione.

Non è prevista l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali nell'anno 2019.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Erogazione della produttività e attribuzione delle progressioni economiche nel rispetto dei principi di selettività e valutazione delle prestazioni.

* * * * *

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni e Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con deliberazione d G.C. n. 28 del 26.4.2019, per i seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	39.336,72
Risorse variabili	4.505,00
Residui anni precedenti	
Totale	43.841,72

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 37.218,00.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo
Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 10 dipendenti), a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018)	832,00
Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018)	1.286,72
Totale	2.118,72

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse stanziare dall'ente ai sensi dell'art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018	3.005,00
Risorse stanziare dall'ente ai sensi dell'art. 67 comma 5, lett. b) CCNL 21.5.2018	1.500,00
Totale	4.505,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

E' stata effettuata la decurtazione di € 311,57 (importo *una tantum* corrispondente alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal

fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (n. 1 cessazione 2019).

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	39.336,72
Risorse variabili	4.505,00
Residui anni precedenti	
Totale	43.841,72

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo risorse decentrate

Sezione I - Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 14.102,29 relative a:

Descrizione	Importo
Differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche)	19.819,93
Indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004	4.593,39
Totale	24.413,32

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL.

Le risorse confluite nel fondo risorse decentrate sono rese annualmente disponibili per gli utilizzi di cui all'art. 68 comma 2, al netto delle risorse necessarie per finanziare i predetti istituti a carattere fisso, posti a carico delle risorse stabili:

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 19.428,40, di cui € 14.923,40 a titolo di risorse stabili, ed € 4.505,00 a titolo di risorse variabili, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018	8.250,00
Indennità di ulteriori specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018	600,00
Indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018	270,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)	330,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21.5.2018 (rischio)	660,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (maneggio valori)	750,00
Produttività collettiva e individuale, salva più esatta quantificazione delle singole voci a consuntivo	7.068,40
Ampliamento e arricchimento dei servizi erogati (art. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21.5.2018)	1.500,00
Totale	19.428,40

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	24.413,32
Somme regolate dal contratto	19.428,40
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	43.841,72

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili ammontano a € 39.336,72.

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 24.413,32.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la produttività è erogata in applicazione del vigente sistema di valutazione dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo di valutazione.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il CCI prevede l'attribuzione delle progressioni orizzontali con criteri di merito e selettività. Per l'anno in corso non sono previste progressioni orizzontali.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza
Risorse stabili	38.504,72	39.336,72	832,00
Risorse variabili	4.505,00	4.505,00	
Residui anni precedenti			
Totale	43.009,72	43.841,72	832,00

L'incremento della parte stabile per € 832,00 rispetto all'anno 2018 corrisponde all'importo, su base annua, di € 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 10 dipendenti), a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (art. 67 comma 2 lett. a del CCNL 21.5.2018).

La Sezione autonomie della Corte dei conti, con deliberazione n. 19/2018 del 18/10/2018, ha confermato quanto enunciato nella dichiarazione congiunta n. 5: "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017".

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo risorse decentrate con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei capitoli del personale del Titolo 1 Missioni e Programmi diversi, e i servizi finanziati effettuano costante verifica tra sistema contabile e dati del fondo risorse decentrate.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con deliberazione n. 28 del 26.4.2019 è impegnato ai capitoli del personale del Titolo 1 Missioni e Programmi diversi del bilancio di previsione.

Villa Estense, 3 settembre 2019



Il Segretario comunale
Dra.ssa Antonella Mariani

UFFICIO RAGIONERIA

tel. 0429 / 91154

fax. 0429 / 91155

e-mail:ragioneria@comune.villaestense.pd.it

pec : villaestense.pd@legalmailpa.it



COMUNE DI

VILLA ESTENSE

PROVINCIA DI PADOVA

**Oggetto: Contratto collettivo integrativo.
Controllo sulla compatibilità dei costi e relativa certificazione degli oneri.**

La sottoscritta GUGIARI Dott.ssa Nicoletta, Revisore dei Conti del Comune di Villa Estense, nominato per il periodo dal 19/10/2018 al 18/10/2020 con deliberazione consiliare 25 in data 18/10/2018 esecutiva;

Vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante in data 05/07/2019 relativa ai seguenti istituti contrattuali:

- **Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di Villa Estense triennio 2019-2021. Verbale di preintesa.;**

- **Verbale di preintesa sulla destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019.;**

pervenuta a questo organo di revisione in data 06/09/2019;

Vista le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria redatte dal Segretario Comunale – Dr.ssa MARIANI ANTONELLA, che correda la suddetta ipotesi di contratto;

Visto l'art.8, comma 6, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, che testualmente recita:

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"

Visto, inoltre, l'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che prevede:

"1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio o quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo."

Visto lo statuto comunale;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Esaminati attentamente gli atti suddetti;

Visto il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario definitivamente approvato;

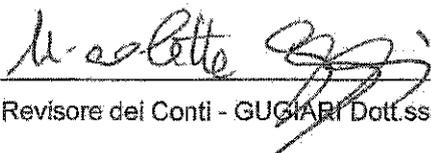
CERTIFICA

i costi della contrattazione decentrata di cui in premessa, ammontanti a complessivi €. € 43.841,72, in ragione annua:

- **SONO COMPATIBILI CON I VINCOLI DI BILANCIO O QUELLI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLE NORME DI LEGGE;**

Letto, approvato e sottoscritto.

Villa Estense 16 Settembre 2019


Il Revisore dei Conti - GUGIARI Dott.ssa Nicoletta

