



Città di Piove di Sacco

**Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
COMUNE DI PIOVE DI SACCO
Periodo 2019-2021**

Il giorno 18 luglio 2019 alle ore 12.00, a seguito di regolare convocazione prot. 21136 del 2 luglio 2019, si riuniscono la Dr.ssa Tammaro Laura – Segretario generale, presidente della delegazione trattante di parte pubblica, e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e delle RSU del Comune, componenti della delegazione trattante di parte sindacale.

Le parti richiamano:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 109 del 25.9.2018 di approvazione delle linee di indirizzo per la definizione del presente Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 29.4.2019, avente ad oggetto "C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali in data 21.5.2018 – integrazione delle risorse decentrate per l'anno 2019", come parzialmente modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 18.6.2019;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 16.7.2019 di autorizzazione alla sottoscrizione del presente Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021, emessa previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti di cui al verbale n. 26/2019 del 15.7.2019.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two more signatures, one above the other. On the right side, there are three distinct signatures, with the top one being the most legible, appearing to read 'Roberto Pano'.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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; si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Piove di Sacco, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle norme legislative vigenti in materia.

Art.2

Durata, decorrenza, tempi e modalità di verifica di attuazione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati, con apposito accordo fra le parti, i criteri previsti dal presente CCDI per la ripartizione delle risorse, tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
4. Le clausole del presente CCDI possono essere oggetto di successiva interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie sul significato da attribuire alle stesse. Le parti si incontrano entro quindici giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, al fine di addivenire, con la stessa procedura prevista per la stipula del presente CCDI, ad un apposito accordo. Il suddetto accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, con effetti decorrenti dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Le parti convengono di incontrarsi una volta all'anno, a seguito di convocazione dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, per la verifica dello stato di attuazione del presente CCDI. La delegazione trattante di parte sindacale può richiedere altri incontri mediante nota scritta e motivata, firmata dalla maggioranza dei componenti; in tal caso il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è tenuto a convocare la riunione entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta.
6. Le parti si riservano di riaprire la negoziazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino specifiche norme del presente CCDI.

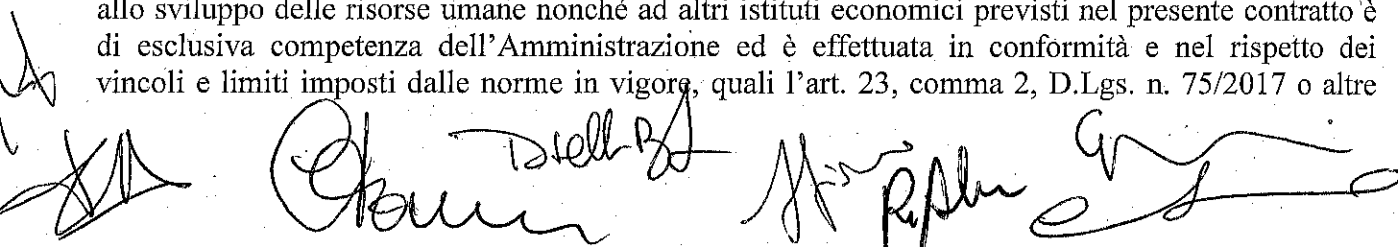
TITOLO II

RISORSE DECENTRATE – PREMIALITA'

Art.3

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018: progressioni economiche nella categoria; indennità di comparto; indennità ex VIII livelli.
2. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
4. Lo stanziamento annuale delle risorse c.d. variabili da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, quali l'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 o altre



norme che potrebbero entrare in vigore nel periodo di efficacia del presente CCDI.

5. Per l'anno 2019 e – salvo successivo accordo modificativo – per il successivo biennio 2020/2021 le parti definiscono col presente CCDI i criteri per ripartire le somme, annualmente disponibili, delle risorse c.d. stabili (al netto degli impieghi consolidati di cui al precedente comma 1) nonché le risorse c.d. variabili fra gli istituti economici elencati nel comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018. Nel prospetto ALLEGATO A) è riportato il quadro generale degli impieghi delle risorse concordato col presente CCDI.

6. Annualmente l'Amministrazione può stanziare risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance, nei termini stabiliti con apposita deliberazione. Parimenti l'Amministrazione provvede annualmente a determinare le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano trattamenti economici accessori in favore del personale, da determinarsi in base alla relativa disciplina, tra cui in particolare quelle destinate ad incentivare lo svolgimento di c.d. funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del Codice dei contratti di cui al D.Lgs. n. 50/2016 nonché l'attività degli uffici preposti alla gestione delle entrate ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018 e dell'art. 13 bis del Regolamento per l'accertamento e la riscossione delle entrate tributarie ed extra-tributarie comunali.

7. Le parti concordano che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la quota di fondo destinata ad incentivare la performance individuale.

Art.4

Progressione economica all'interno della categoria - procedura

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto, come rilevate dall'applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, approvato con deliberazione di G.C. n. 24 del 18.03.2014 e modificato con deliberazione di G.C. n.27 del 20.02.2018 e con deliberazione G.C. n. 8 del 29.1.2019.

2. Il personale interessato è quello a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ciascun anno di attivazione dell'istituto. Per l'anno 2019 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di detto personale pari al 19% del numero totale dei suddetti dipendenti (con arrotondamento aritmetico), nei limiti delle risorse destinate come da prospetto ALLEGATO A).

Per i successivi anni 2020 e 2021 le parti concordano che saranno destinate all'attribuzione di nuove progressioni le quote di risorse stabili che nell'anno precedente fossero vincolate al finanziamento delle posizioni economiche spettanti a personale cessato a qualunque titolo. Nel prospetto ALLEGATO A) sono indicati i relativi importi, come stimati sulla base delle cessazioni previste alla data odierna.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto.

4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti dell'Ente che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo (riferito al periodo triennale oggetto di valutazione sopra specificato) in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento.

5. A parità di punteggio è data la precedenza al dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato nel parametro relativo a "precisione e cura realizzativa", e per gli incaricati p.o. nel parametro relativo alla "capacità operativa"; nel caso di ulteriore parità è data precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica.

6. Per poter partecipare alla procedura selettiva i lavoratori devono essere in possesso, alla data di avvio della procedura, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a quarantotto mesi; se trasferiti da altri enti per mobilità volontaria, sono ammessi alla selezione solo se alla data di avvio della procedura hanno maturato almeno ventiquattro mesi di anzianità di servizio nel Comune.

7. Le procedure selettive sono avviate il 30 maggio di ciascun anno, ai fini dell'attribuzione dei benefici con decorrenza dal 1° gennaio dello stesso anno di riferimento, e sono concluse entro il 30

giugno. L'ufficio personale del Comune redige una graduatoria – applicabile al solo anno di riferimento della selezione – dopo avere verificato il punteggio complessivo conseguito da ciascun lavoratore ammesso alla selezione per il periodo oggetto di valutazione sopra specificato. Per l'anno 2019 la procedura selettiva sarà avviata entro 30 giorni dalla stipula del presente Contratto e conclusa entro 60 giorni dalla stessa data ed inoltre, tenuto conto dell'introduzione dell'assetto organizzativo senza dirigenza dal 1.8.2018 e della necessità conseguente di revisione del sistema di valutazione degli incaricati di p.o., sarà limitata al personale non apicale.

8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ufficio personale del Comune richiede all'ente di utilizzazione tutte le valutazioni della performance individuale effettuate in relazione al periodo pregresso di comando o distacco rientrante nell'ultimo triennio, e provvede alla riparametrazione del punteggio in relazione al diverso sistema di valutazione adottato dall'ente utilizzatore.

9. La stessa riparametrazione del punteggio è effettuata dall'ufficio per i dipendenti trasferiti per mobilità volontaria al Comune da altri enti nel corso del triennio oggetto di valutazione, previo ottenimento di tutte le valutazioni della performance individuale effettuate dal precedente datore di lavoro.

Art.5

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato ammonta al 20% del totale delle risorse complessive annualmente stanziata a bilancio dal Comune per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% (venticinquepercento) della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel Sistema di misurazione e valutazione.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei criteri sopra esposti sono destinati ad incrementare le eventuali risorse decentrate c.d. variabili che siano state stanziata per l'anno di riferimento dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 2016/2018 in un importo inferiore all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, e fino a concorrenza di tale importo massimo, e comunque ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim relativo ad una posizione organizzativa, nei confronti di lavoratore già titolare di posizione organizzativa, a quest'ultimo spetterà, per la durata di tale ulteriore incarico, una maggiorazione dell'importo della retribuzione di risultato quantificata in un importo pari al 25% della retribuzione di posizione così come prevista e graduata nell'ordinamento dell'Ente per la posizione oggetto dell'ulteriore incarico.

5. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2016/2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti pattuiscono che i relativi incentivi, quantificati secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, con l'applicazione del seguente sistema di perequazione proporzionato all'importo complessivo annuo degli incentivi spettanti:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'R. S...', a signature that looks like 'D. L...', and a large, stylized signature that could be 'G. S...'. There are also several other initials and smaller signatures scattered below these main ones.

Incentivi di legge	Riduzione retribuzione di risultato
Fino a 5.000 euro	Zero
Da 5.001 a 7.000 euro	2,00%
Da 7.001 a 10.000 euro	4,00%
Oltre 10.000 euro	6,00%

Art.6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 2016-2018 vengono concordati fra le parti i seguenti criteri:

- la misura della maggiorazione del premio individuale spettante ai dipendenti non apicali che annualmente conseguono le valutazioni più elevate, in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del suddetto Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativi alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al quindici per cento (percentuale arrotondata aritmeticamente) del numero totale dei dipendenti non apicali interessati da valutazione positiva nell'anno di riferimento.

Art.7

Criteri generali per l'attribuzione di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

· le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;

· non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

· l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del funzionario responsabile della struttura apicale di appartenenza del singolo dipendente;

· l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;

· la stessa peculiare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;

· il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile della struttura apicale;

· tutti gli importi delle indennità di cui ai successivi articoli 8 e 9 sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente proporzionati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate;

· le indennità di cui ai successivi articoli 8 e 9 sono erogate nei seguenti termini e modalità: le indennità correlate alle condizioni di lavoro sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e sono erogate semestralmente; invece le indennità per specifiche responsabilità e per particolari compiti – fatta salva la trattenuta prevista dalle vigenti disposizioni di legge in caso di malattia – sono erogate mensilmente.

Art.8

Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- attività esposta a rischio: euro 3,00 al giorno;
- attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
- maneggio valori: euro 1,03 per maneggio valori di importo medio mensile da € 500,00 fino a € 7.000,00; euro 1,55 per maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 7.000,00.

a) ATTIVITÀ A RISCHIO - Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

Ai fini dell'attribuzione delle indennità si applicano i criteri di seguito indicati. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure: - operai.

b) ATTIVITÀ DISAGIATE - Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio (intesi come caratteristiche del tutto peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente - di natura spaziale, temporale, strumentale ecc. - e non coincidenti con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento): prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in termini negativi l'autonomia temporale e relazionale del singolo e in situazioni di frequente difficoltà comunicativa e relazionale; tale peculiare condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Ai fini dell'attribuzione delle indennità si applicano i criteri di seguito indicati. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure: - impiegati addetti al Polisportello ed allo Sportello Polizia Locale per almeno il 70% dell'orario giornaliero.

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

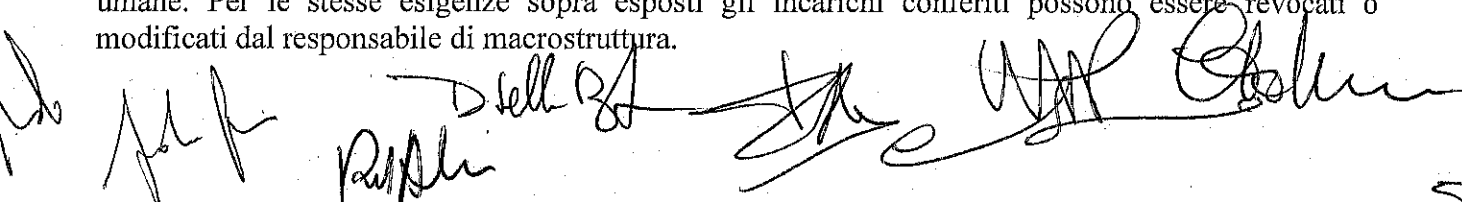
- economo comunale;
- agenti contabili individuati con provvedimento formale.

Art.9

Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità per specifiche responsabilità e per particolari compiti

1. INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'indennità è attribuita ai dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che sono appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile della struttura apicale di appartenenza, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro all'interno degli uffici e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Per le stesse esigenze sopra esposti gli incarichi conferiti possono essere revocati o modificati dal responsabile di macrostruttura.



In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che al momento attuale risultano destinatari di formali incarichi di responsabilità in base al previgente CCDI. Il responsabile di macrostruttura che intenda conferire uno o più nuovi incarichi, ovvero modificare quelli in essere, è tenuto a informarne il Segretario generale, il quale convocherà una apposita conferenza dei responsabili di macrostruttura, ai fini di una valutazione congiunta dell'impatto di tale decisione organizzativa sull'utilizzo delle risorse decentrate disponibili, sulla base delle unità di personale interessate.

È attribuita un'indennità nella misura annua massima di euro 3.000,00 ai dipendenti cui è formalmente attribuita la responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ai sensi della Legge 241/90 e ss.mm.ii. ovvero di altri processi comunque caratterizzati da particolare complessità.

L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta per:

- a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero congruo di dipendenti assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato);
- b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati;
- c) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
- d) concorso fondamentale alle decisioni del responsabile di macrostruttura, se implicante conoscenze di tipo altamente specialistico;
- e) responsabilità del Ced;
- f) coordinamento squadra operai.

L'importo dell'indennità è quantificato dal responsabile di macrostruttura con l'atto di conferimento di incarico, contenente l'espressa indicazione di una o più delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto del budget complessivo del fondo per tale specifica voce, e nell'ambito dei valori di cui alla tabella seguente:

Grado di responsabilità	Importo annuo lordo
Presenza di n. 1 tipologia di responsabilità (lett. da a) a f))	Da € 500 a € 799
Presenza di almeno 2 tipologie di responsabilità (lett. da a) a f))	Da € 800 a € 1.399
Presenza di almeno 3 tipologie di responsabilità (lett. da a) a f))	Da € 1.400 a € 1.799
Presenza di almeno 4 tipologie di responsabilità (lett. da a) a f))	Da € 1.800 a € 3.000

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità ai sensi del comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 2016-2018. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

2. INDENNITA' PER PARTICOLARI COMPITI

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 2016-2018 è riconosciuta – in considerazione dell'assetto organizzativo di questo Comune – nell'importo annuo lordo di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 350,00 ai Responsabili dei Tributi;
- e) € 350,00 agli addetti alle relazioni pubbliche in caso di affidamento di compiti di responsabilità;
- f) € 350,00 agli addetti ai servizi di protezione civile in caso di affidamento di specifiche

responsabilità.

Le parti convengono che, ove ne ricorrano i presupposti, provvederanno con apposito accordo all'integrazione del presente CCDI ai fini della determinazione delle indennità da corrispondere alle ulteriori figure professionali previste alle lettere b), c) e d) dell'art. 70-quinquies c. 2 cit.

In tutte le fattispecie sopra elencate è richiesto per l'attribuzione dell'indennità il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai funzionari titolari di PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette. Dette indennità non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità spettante ai sensi del comma 1 dall'art. 70-quinquies del CCNL sopra citato; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità ai sensi dell'art. 70-quinquies c. 2 cit.

Art. 10

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, comma 3, lett. i e comma 5, lett. b) del CCNL 2018-2010 gli stanziamenti per il riconoscimento dei compensi in oggetto, fra cui a titolo esemplificativo:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma, in relazione ai quali si richiama, in parte integrante del presente CCDI, il vigente Regolamento comunale per la ripartizione del relativo fondo, approvato a seguito di preventivo accordo collettivo decentrato integrativo;
- gli incentivi per attività di gestione delle entrate ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018 e dell'art. 13 bis del Regolamento per l'accertamento e la riscossione delle entrate tributarie ed extra-tributarie comunali;
- i compensi ISTAT;
- i compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, riferiti a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

M

Delib. di

Rob. Alu

AA

G. L.

John

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI AL SOLO PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 11 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL è attribuita al personale di 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; è erogata semestralmente.
2. La misura dell'indennità, tra il minimo di Euro 1,00 ed il massimo di Euro 1,50, è articolata in relazione alle caratteristiche dell'esposizione (in ambiente esterno) alla causale erogativa dell'indennità in oggetto come segue:
 - esposizione costante (per almeno l'80% dell'orario di lavoro giornaliero) Euro 1,50
 - esposizione ricorrente (per almeno il 50% dell'orario di lavoro giornaliero) Euro 1,00.
3. Il Comandante della Polizia locale deve attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo a quello di stipula del presente CCDI.

Art. 12 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016/2018 viene erogata al personale di Polizia locale di categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità viene corrisposta per dodici mensilità.
2. L'indennità viene commisurata secondo i seguenti criteri:
 - a) Agenti: 100 euro annui lordi; in caso di attribuzione di particolari compiti di responsabilità implicanti attività complesse di analisi e verifica, 125 euro annui lordi
 - b) Agenti scelti e Assistenti: 150 euro annui lordi;
 - c) Ispettori (da Vice Ispettore a Ispettore Capo): 175 euro annui lordi;
 - d) Vice Comandante: euro 1.850 annui lordi.
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definita, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, con apposito atto scritto del Comandante della Polizia locale.
4. L'indennità – fatta salva la trattenuta prevista dalle vigenti disposizioni di legge in caso di malattia – è erogata mensilmente.

Art. 13 – Previdenza complementare

1. Ai sensi dell'art. 56 quater. del C.C.N.L. 2016/2018 il Comune di Piove di Sacco stanziava annualmente una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208, commi 4 lettera c) e 5 del Codice della Strada - D.Lgs 285/1992, in misura di € 1.000,00 per ogni dipendente comunale inquadrato in profili professionali appartenenti all'area di vigilanza e assegnati al Comando di Polizia Locale.
2. Le parti prendono atto che tale quota dei proventi destinata ad integrare misure di previdenza complementare ai sensi del CCNL confluisce unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
3. Il fondo così formato è gestito da apposito Organismo Associativo formato a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati, ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto dei Lavoratori, a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.
4. La quota individuale di partecipazione al Fondo di cui al comma 1 è riproporzionata per i dipendenti in parttime e per quelli assunti o cessati in corso d'anno. I periodi di appartenenza si

conteggiano in base ai mesi di servizio, nell'intesa che le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come un mese intero.

5. Il Comune di Piove di Sacco provvede a sospendere l'accantonamento del premio individuale annuale, in tutti i casi in cui un dipendente sospenda la prestazione lavorativa con diritto alla conservazione del posto per un periodo pari o superiore a sei mesi cumulativi nell'arco dell'anno per:

- aspettativa non retribuita
- distacco sindacale retribuito.

6. I proventi presi a riferimento avranno decorrenza annuale a partire dal 1° gennaio 2019.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 14

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

2. Le gravi e documentate situazioni familiari che legittimano la presentazione di domande di trasformazione del rapporto di lavoro entro il limite del 35% della dotazione della categoria, e senza limiti temporali, sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

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

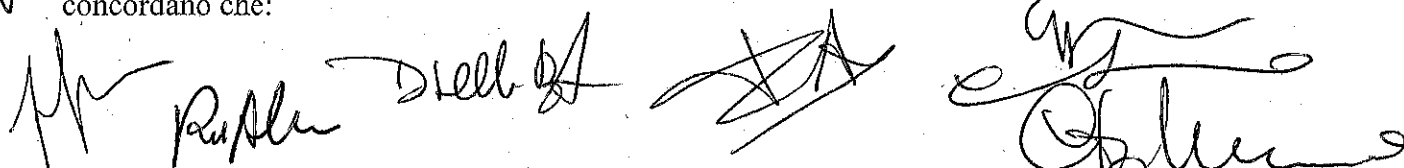
Art. 15 – Reperibilità

1. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 2016/2018 (€ 10,33 per 12 ore al giorno).

2. La fascia di reperibilità non può essere inferiore a 4 ore giornaliere, ed in ogni caso un lavoratore potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di sette volte in un mese, e cioè sette giorni feriali / festivi, consecutivi e non, conteggiando una fascia di reperibilità nell'ambito di una giornata di 24 (ventiquattro) ore. Deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 16 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4 lettera l) e 23, comma 2 del CCNL 2016/2018, le parti concordano che:



a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata dall'Amministrazione comunale. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia: il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

b) E' elevato a tre mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.

Art. 17 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 2016-2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti assegnati a tempo parziale presso altre Amministrazioni, anche nell'ambito di convenzioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altro ente, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 18 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL in data 14 settembre 2000 e dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 2016/2018, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue, limitatamente ai soli casi di assenze prolungate di personale dell'ufficio ovvero di urgente necessità di intervento a garanzia della pubblica incolumità e sicurezza;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 27 e dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 2016/2018, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di consentire al personale, purché non inserito in regime di turnazione, una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- è prevista una fascia di flessibilità rispetto all'orario di ciascun dipendente rispetto alla tipologia di attività e settore di appartenenza, che prevede la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, ovvero – in caso di imprevisto impedimento oggettivo o di diverse esigenze organizzative dell'ufficio – entro il mese successivo, nei tempi concordati con il responsabile di macrostruttura:

- a) per il personale amministrativo di back office la misura della flessibilità è fissata in 30 minuti sia in entrata che in uscita;
- b) per il personale amministrativo di sportello la misura della flessibilità deve essere compatibile con l'orario di apertura al pubblico, comunque entro un massimo di 30 minuti sia in entrata che in uscita;
- c) per il personale operatore tecnico la misura della flessibilità è fissata in 15 minuti sia in entrata che in uscita;
- d) il personale titolare di posizione organizzativa è tenuto ad effettuare le prestazioni lavorative settimanali previste dal CCNL vigente ed entro termini di ragionevolezza tutte le prestazioni eccedenti che risultino necessarie per il tempestivo conseguimento degli obiettivi assegnati, in quanto trattasi di un ruolo caratterizzato da elevata autonomia organizzativa e gestionale orientata al

raggiungimento dei risultati definiti dall'Amministrazione.

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

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

Le parti prendono atto che la concessione di tali ulteriori forme di flessibilità è un obbligo che incombe sul responsabile della macrostruttura, al quale compete in via esclusiva la decisione, e la conseguente responsabilità. L'attuazione di tale norma del CCNL 2016/2018 potrà essere oggetto di valutazione tra le parti in occasione della verifica congiunta sullo stato di attuazione del presente CCDI, di cui al precedente art. 1.

Art. 20 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2016/2018 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

2. In applicazione agli artt. 7, comma 4 lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti prendono atto che in relazione alla attuale situazione organizzativa del Comune non si rende necessario elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale, non essendo prevedibili significative variazioni del carico di lavoro nel corso dell'anno.

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

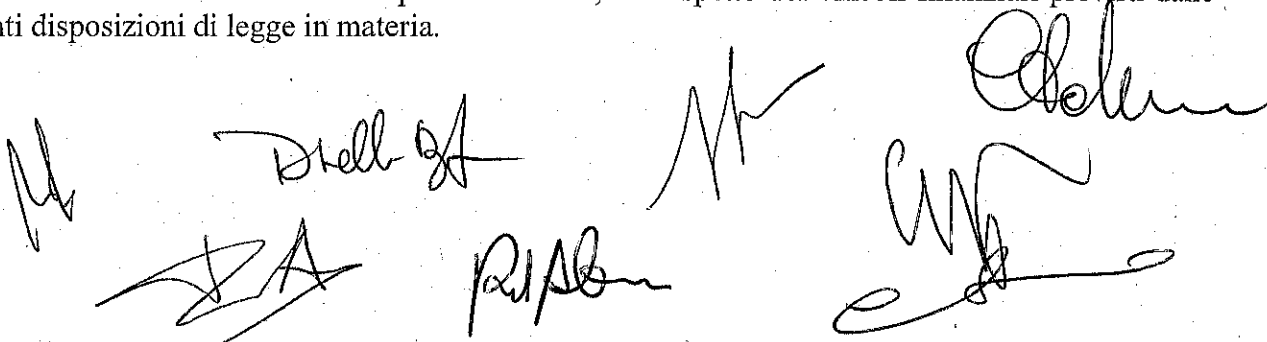
1. Il trattamento economico del personale a tempo parziale è proporzionale al regime orario adottato, con la sola eccezione dei compensi collegati al raggiungimento di obiettivi/progetti di performance organizzativa, correlati allo stanziamento di risorse c.d. variabili ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 2016/2018, e dei compensi previsti in base a specifiche disposizioni di legge ai sensi del comma 3 lett. c) del medesimo CCNL; tali ultimi compensi sono applicati in misura non frazionata.

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e dei lavoratori somministrati

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCDI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali; concorre all'erogazione dei premi previsti per la performance individuale qualora abbia svolto almeno centottanta giorni effettivi di lavoro nell'arco dell'anno solare.

2. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, qualora abbia svolto almeno centottanta giorni effettivi di lavoro nell'arco dell'anno solare.

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



TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del Responsabile della Sicurezza e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il Responsabile della Sicurezza in accordo con il Medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il Documento sulla valutazione dei rischi.

Art. 24 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2016/2018, le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante il costante monitoraggio dell'adeguatezza degli strumenti tecnologici in uso rispetto alle esigenze di regolare e celere svolgimento dell'attività degli uffici e di tutela del c.d. benessere organizzativo.

Art. 25 - Formazione del personale

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e di vitto, ove ne sussistano i presupposti.

8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento

finale delle competenze acquisite.

9. L' amministrazione si impegna ad adottare una disciplina delle trasferte attuativa dell'art. 70 octies del CCNL 2016/2018.

Art. 26 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017, un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, il quale sia tale da richiedere una riduzione della parte stabile del Fondo, potrà avvenire solo previa stipula di apposito nuovo accordo collettivo decentrato fra le parti.

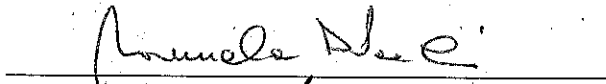
Piove di Sacco, 18 luglio 2019


Letto, approvato e sottoscritto

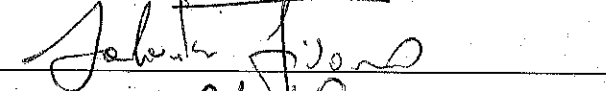
La delegazione trattante di parte pubblica
Dott.ssa Laura Tamaro

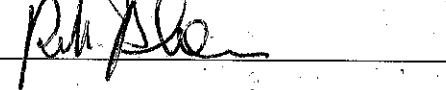


I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:


FP CGIL Manuela De Paolis 

CISL FP Andrea Ricci 


UIL FPL Salvatore Livorno 

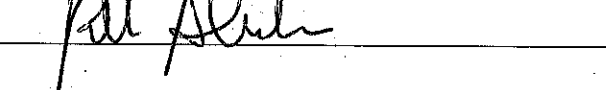
CSA Alessandro Riello (delegato) 

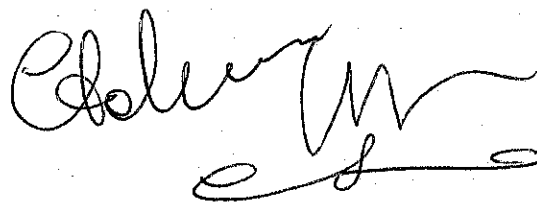
I rappresentanti delle RSU:

UIL FPL Donatello Baessato 

CISL FP Marco Convento 

FP CGIL Eugenio Parziale 

CSA Alessandro Riello 







Comune di Piove di Sacco

Delegazione trattante di parte pubblica

—=ooOoo=—

**Relazione Illustrativa all'ipotesi di CCDI 2019-
2021
del personale non dirigente**

—=ooOoo=—

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I

ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Il Comune di Piove di Sacco, in ottemperanza ai principi previsti dal D.lgs. 150/2009, ha adottato i seguenti principali atti:

- Delibera di Giunta Comunale n.24 del 18/03/2014 di approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- Delibere di Giunta Comunale n. 27 del 20/02/2018 e n.8 del 29/01/2019 di modifica ed integrazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- Delibera di Giunta Comunale n.9 del 29/01/2019, di approvazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza - triennio 2019/2021;
- Delibera di Giunta comunale n.23 del 7/03/2019 di approvazione del PEG e del Piano della Performance - triennio 2019-2021, successivamente integrato con delibera di Giunta Comunale n. 45 del 29/04/2019 e con delibera n.65 del 18/06/2019;
- Delibera di Giunta Comunale n.109 del 25/09/2018 con cui è stata confermata la composizione della delegazione trattante di parte pubblica e sono state fornite alla delegazione di parte pubblica le direttive per la definizione dell'accordo integrativo per il 2018 e del nuovo contratto collettivo integrativo triennale 2019/2021, nonché per una parziale modifica dell'accordo sui criteri di ripartizione del fondo di cui all'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016 .

SI RIPORTA DI SEGUITO LA SCHEDA 1.1 CHE VERRA' COMPLETATA DOPO L'ASSEVERAMENTO DEL COLLEGIO DEI REVISORI AI SENSI DELL'ART. 40-BIS DEL D.Lgs. 165/2001 (trattasi di una attestazione di compatibilità legislativa e contrattuale di ciascuna norma o decisione del contratto decentrato).

PARTE PRIMA – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2019-2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : dott.ssa Laura Tammaro – Presidente/Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL CISL UIL CSA Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL CISL UIL CSA – RSU e Territoriali
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> - progressioni economiche all'interno della categoria; - determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; - performance individuale - indennità correlate alle condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità e per particolari compiti, altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge; - indennità di servizio esterno, indennità di funzione e previdenza complementare (solo personale di Polizia Locale) - rapporto di lavoro a tempo parziale - reperibilità - turnazioni - disciplina dell'orario di lavoro - salute e sicurezza sul lavoro - formazione del personale
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione dell'Organo di controllo interno acquisita con Verbale del Collegio dei Revisori n.26/2019 in data 15/07/2019, allegato alla presente.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta comunale n. 23 del 7/3/2019, successivamente integrato con Delibera di Giunta Comunale n.45 del 29/4/2019
		E' stato adottato il piano prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2019 – 2021 previsto dall'art. 10, del D.lgs. 33/2013 con Delibera di Giunta Comunale n. 9 del 29/01/2019

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 lett.b) dell'art.10 del D.lgs. 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009 con verbale n.1 del 21/02/2019</p>
Eventuali osservazioni (nessuna)		

PARTE SECONDA – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Art. 1	Campo di applicazione
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e modalità di verifica e di attuazione
Art. 3	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 4	Progressione economica all'interno della categoria - procedura
Art. 5	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
Art. 6	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
Art. 7	Criteri generali per l'attribuzione di indennità
Art. 8	Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro
Art. 9	Misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità per specifiche responsabilità e per particolari compiti
Art. 10	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 11	Indennità di servizio esterno
Art. 12	Indennità di funzione
Art. 13	Previdenza complementare
Art. 14	Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
Art. 15	Reperibilità
Art. 16	Turnazioni
Art. 17	Orario massimo di lavoro settimanale
Art. 18	Lavoro straordinario e banca delle ore
Art. 19	Flexibilità dell'orario di lavoro
Art. 20	Orario multiperiodale
Art. 21	Salario accessorio del personale a tempo parziale
Art. 22	Salario accessorio del personale a tempo determinato e dei lavoratori somministrati
Art. 23	Salute e sicurezza sul lavoro
Art. 24	Innovazioni tecnologiche
Art. 25	Formazione del personale
Art. 26	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato (art. 7 c.4 lett.u, CCNL 2018)

Principali modalità di utilizzo del fondo decentrato

1. progressioni orizzontali storiche
2. indennità di comparto
3. premi correlati alla performance individuale;
4. indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis CCNL 2018;
5. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24 comma 1 CCNL 14/9/2000 ;
6. compensi per specifiche responsabilità e per particolari compiti di cui all'art.70 quinquies CCNL 2018;
7. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art.67 comma 3 lett.i) e comma 5 lett.b) del CCNL 2018
8. indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies;
9. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL 2018

10. previdenza complementare di cui all'art. 56 quater CCNL 2018

11. progressioni economiche all'interno della categoria

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 si applica il Sistema di valutazione e misurazione della Performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 24 del 18.3.2014, successivamente modificato con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 20/02/2018 e con delibera di Giunta comunale n.8 del 29/01/2019 ai fini della valutazione sul raggiungimento degli obiettivi previsti dal PEG, dal Piano dettagliato degli Obiettivi nonché dal Piano della Performance del triennio 2019-2021 approvati con delibera di giunta comunale n. n.23 del 7.03.2019, successivamente integrati con delibera di Giunta Comunale n. 45 del 29 aprile 2019 e con delibera di Giunta comunale n.65 del 18 giugno 2019.

Attestazione della coerenza con il principio di selettività dell'assegnazione di premi per performance individuali, delle indennità e delle progressioni economiche.

- La misura dei premi per la **performance individuale** dei dipendenti non apicali viene quantificata in base ai risultati della valutazione annuale effettuata dai responsabili di Settore sulla base del sistema di valutazione vigente.

- Le **indennità** sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto; le suddette indennità sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;

- Le **progressioni economiche** sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto, come rilevate dall'applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e sono riconosciute ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo (riferito al periodo triennale oggetto di valutazione sopra specificato) in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento.

Risultati attesi

Raggiungimento degli obiettivi previsti dal PEG e Piano della Performance approvato con Delibera di Giunta comunale n. 23 del 7/3/2019, successivamente integrato con Delibera di Giunta Comunale n.45 del 29/4/2019 e con delibera di Giunta comunale n.65 del 18/06/2019 e successivi prossimi atti di programmazione.

Il Responsabile Settore I
Dott. Leonardo Tromboni



Per la Delegazione trattante
di parte pubblica

dott.ssa Laura Tamaro

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I

COSTITUZIONE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO

Le risorse decentrate stabili e variabili sono costituite in conformità con quanto stabilito dagli artt. 67 del nuovo CCNL 21/05/2018 nonché dal D.lgs.165/2001.

Sezione I – costituzione del fondo - risorse fisse

Le risorse stabili , come previsto dall'art. 67 c.1 del nuovo CCNL, sono costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 di €. 226.616,00 ed incrementate solo ad opera di specifiche disposizioni del CCNL .

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	226.616
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	7.738
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale ANNO 2019	4.072
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	708
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	2.244
	TOTALE RISORSE STABILI	241.378
	TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-11.810

Sezione II – costituzione del fondo - risorse variabili

Le risorse decentrate variabili soggette al limite di spesa salario accessorio sono integrate ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b) del C.C.N.L. con progetti/obiettivi approvati con deliberazioni n. 23/2019 di approvazione del P.E.G. E del piano della performance 2019/2021, ed integrato con delibera di G.C. n. 45/2019 e con delibera di Giunta comunale n.65/2019, per l'importo complessivo di €. 34.952,00:

- progetto sicurezza
- manutenzione del verde presso le strutture scolastiche
- gestione associata servizi sociali
- progetto regionale Alleanza famiglie
- ufficio contratti
- digitalizzazione

Le risorse di cui sopra vengono inoltre incrementate nella misura del 1.2% monte salari 1997 per l'importo di €. 21.307,00;

Vengono integrate le seguenti risorse variabili non soggette al limite di spesa salario accessorio

- Bacino bibliografico art. 67 C. 3 Lett. a) €. 2.480,00
- Incentivi funzioni tecniche anno 2019 ex D.Lgs. n. 163/2016 e ex D. lgs. 50/2016 €. 31.250,00
- rilevazioni ISTAT art. 67 C. 3 Lett. c) € 3.451,00.
- gestione ufficio entrate €. 11.244,00

INCREMENTI VARIABILI	
Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi importo totale	2.480
bacino bibliografico	2.480
Piani di razionalizzazione	
Risorse da specifiche disposizioni di legge	45.945
incentivi funzioni tecniche anno 2019 art.113 d.lgs. 50/2016 (funzioni tecniche 2019)	31.250
Istat	3.451
gestione ufficio entrate	11.244
Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Risparmi da utilizzo straordinari	
Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Personale case da gioco	
Incremento max 1,2% monte salari 1997	21.307
Incremento per obiettivi del Piano performance importo totale	34.952
progetto sicurezza	14.400
progetto verde scolastico	6.000
gestione associata servizi sociali	5.204
alleanza famiglie	2.298
ufficio contratti	3.000
Digitalizzazione 2019	4.050
Incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Residui anni precedenti di risorse stabili	
TOTALE INCREMENTI VARIABILI	104.684
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	48.425

Sezione III – Decurtazioni del fondo.(voce non presente).

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse stabili	€. 241.378,00
Risorse stabili NON soggette al limite	€. 11.810,00
Totale risorse variabili	€. 104.684,00
Risorse variabili NON soggette al limite	€. 48.425,00

Sezione V – destinazioni temporaneamente allocate “fuori” Fondo (voce non presente).

Modulo II

DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Sezione I Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto Integrativo sottoposto a certificazione;

ANNO 2019

Progressioni orizzontali pregresse	88.080,63
Indennità di comparto	48.377,40
totale	136.458,03

Sezione II – Risorse la cui destinazione è specificatamente destinata dal CCDI 2019/2021. Per l'anno 2019 e – salvo successivo accordo modificativo – per il successivo biennio 2020/2021 le parti definiscono con il presente CCDI i criteri per ripartire le somme annualmente disponibili, delle risorse cosiddette stabili (al netto degli impieghi consolidati di cui alla precedente Sez.I) nonché le risorse cosiddette variabili fra gli istituti economici elencati nel comma 2 dell'art.68 del CCNL 2016/2018.

ANNO 2019

DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE	PARTE STABILE
Indennità di Reperibilità	15.000,00
Maggiorazione oraria	1.700,00
Indennità di Turno	24.000,00
Indennità correlate a condizioni di lavoro -operai rischio	8.250,00
Indennità correlate a condizioni di lavoro -sportellisti disagio	3.000,00
Indennità maneggio valori	515,00
Indennità per specifiche responsabilità	21.400,00
Indennità particolari funzioni	1750
Indennità di servizio esterno (polizia locale)	1.500,00
Indennità funzione (polizia locale)	3.075,00
Progressioni economiche nuove	15.000,00
Somme destinate a performance	9.729,69
TOTALE	104.919,69
DESTINAZIONE FONDO PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE	
progetto sicurezza	14.400,00

progetto verde	6.000,00
gestione associata servizi sociali	5.204,00
alleanza famiglie	2.298,00
Ufficio contratti	3.000,00
Digitalizzazione 2019	4.050,00
Performance individuale	21.307,00
TOTALE	56.259,00
PARTE VARIABILE NON SOGGETTA AL LIMITE	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DICOLLABORAZIONE, COMPENSI ISTAT. ECC	
ART. 43, L. 449/1997;	
Bacino bibliografico	2.480,00
Ufficio gestione entrate	11.244,00
istat	3.451,00
funzioni tecniche anno 2019 ex. D. Lgs. 50/2016	31.250,00
	48.425,00

ANNO 2020

DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE	PARTE STABILE
Indennità di Reperibilità	15.000,00
Maggiorazione oraria	1.700,00
Indennità di Turno	24.000,00
Indennità correlate a condizioni di lavoro -operai rischio	8.250,00
Indennità correlate a condizioni di lavoro -sportellisti disagio	3.000,00
Indennità maneggio valori	515,00
Indennità per specifiche responsabilità	21.400,00
Indennità particolari funzioni	1750
Indennità di servizio esterno (polizia locale)	1.500,00
Indennità funzione (polizia locale)	3.075,00
Progressioni economiche nuove	4.560,00
Somme destinate a performance	8.335,24
TOTALE	91.335,24
DESTINAZIONE FONDO PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE	
progetto sicurezza	14.400,00
progetto verde	6.000,00
gestione associata servizi sociali	5.204,00
alleanza famiglie	2.298,00

Ufficio contratti	3.000,00
Digitalizzazione	4.300,00
Performance individuale	21.307,00
TOTALE	56.509,00
PARTE VARIABILE NON SOGGETTA AL LIMITE	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI ISTAT. ECC	
ART. 43, L. 449/1997;	
Bacino bibliografico	
Ufficio gestione entrate	
istat	
funzioni tecniche ex. D. Lgs. 50/2016	

ANNO 2021

DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE	PARTE STABILE
Indennità di Reperibilità	15.000,00
Maggiorazione oraria	1.700,00
Indennità di Turno	24.000,00
Indennità correlate a condizioni di lavoro -operai rischio	8.250,00
Indennità correlate a condizioni di lavoro -sportellisti disagio	3.000,00
Indennità maneggio valori	515,00
Indennità per specifiche responsabilità	21.400,00
Indennità particolari funzioni	1750
Indennità di servizio esterno (polizia locale)	1.500,00
Indennità funzione (polizia locale)	3.075,00
Progressioni economiche nuove	2.200,00
Somme destinate a performance	8.335,24
TOTALE	90.725,40
DESTINAZIONE FONDO PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE	
progetto sicurezza	14.400,00
progetto verde	6.000,00
gestione associata servizi sociali	5.204,00
alleanza famiglie	2.298,00
Ufficio contratti	3.000,00
Digitalizzazione	4.300,00

Performance individuale	21.307,00
TOTALE	56.509,00
PARTE VARIABILE NON SOGGETTA AL LIMITE	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI ISTAT. ECC	
ART. 43, L. 449/1997;	
Bacino bibliografico	
Ufficio gestione entrate	
istat	
funzioni tecniche ex. D. Lgs. 50/2016	

Sezione III – Destinazione ancora da regolare: voce non presente

Sezione IV – sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione per l'anno 2019

Sezione I – destinazioni non disponibili o non regolate dal presente CCDI	136.458,03
Sezione II – destinazioni specificamente regolate dal presente CCDI	209.603,69
Sezione III – destinazioni non ancora regolate	euro
Sezione IV – Totale fondo destinato	Euro 346.061,72

Sezione V – destinazione temporaneamente allocate “fuori dal 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 fisse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili ammontano ad euro 241.378,00 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano ad euro 241.378,00; 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 regolati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione. Il comune di Piove di Sacco si è dotato di apposito sistema di misurazione e valutazione della performance (giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 2014, modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 20/02/2018).

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

Nel corso del 2019 sono previste progressioni orizzontali nella percentuale del 19% del personale in servizio. Per i successivi anni 2020 e 2021 l'attivazione di nuove progressioni avverrà sulla base delle risorse stabili che nell'anno precedente sono vincolate al finanziamento delle posizioni economiche spettanti a personale cessato a qualsiasi titolo. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

MODULO III SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO COMPARATO CON IL FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente importo dell'anno 2016 al fine della verifica del rispetto del limite previsto dall'art. 23 c.2 decreto lgs 75/2017

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019	346.062
VOCI NON RICOMPRESSE NEL LIMITE	-60.235
Funzioni tecniche 2019	31.250
Compensi avvocatura	
Incremento € 83,20 per ogni dip. E differenziali PEO sul personale ANNO 2019	11.810
LEGGE 449/1997 sponsorizzazioni, servizio conto terzi (-prog. Bibliot).-	2.480
compensi istat	3.451
Economie anno precedente	
Ufficio gestione entrate	11.244
Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	0

RISORSE DESTINATE IND. POSIZIONE E RISULTATO P.O. 2019	111.980
MAGGIORAZIONE IND. POSIZIONE SEGRETARIO	
TOTALE 2019	397.807

TOTALE ACCESSORIO ANNO 2016	330.536
VOCI NON RICOMPRESSE NEL LIMITE	-23.395
RISORSE DESTINATE IND. POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI 2016	85.710
MAGGIORAZIONE IND. POSIZIONE SEGRETARIO	5.214
TOTALE LIMITE 2016 (ACCESSORIO DETERMINATO NELL'ANNO)	398.065

MODULO IV

COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO. RISPETTO 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 correttamente al bilancio 2019 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2019 risulta rispettato (con riguardo alle voci soggette al limite), coerentemente con quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 (il fondo 2019 non può essere superiore al 2016).

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

Il totale del fondo e i relativi oneri contributivi a carico dell'ente e l'Irap sono previsti nei vari Capitoli del Bilancio di previsione 2019-2021 e trovano copertura finanziaria.

Si attesta pertanto la copertura finanziaria della spesa del personale, relativa alla integrale applicazione del contratto di lavoro.

Si trasmette, pertanto, a codesto Collegio dei Conti, la presente relazione per il controllo previsto dell'art. 8 c. 6 – del CCNL 21/05/2018 del Comparto Autonomie Locali e dell'art. 40 – bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i..

Si rimane a disposizione e si porgono cordiali saluti.

Piove di Sacco, 15.7.2019

Il Responsabile dei Servizi
Finanziari
Dott. Roberto Pinton



Il Responsabile del settore I
Dott. Tromboni Leonardo