



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**COMUNE DI BAGNATICA**

PROVINCIA DI BERGAMO

**ORIGINALE**

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL C.C.D.I. PER L'ANNUALITÀ 2018.

Nr. Progr. **88**

Data **20/12/2018**

Seduta Nr. **35**

Cod. Ente: **016018**

L'anno DUEMILADICIOTTO questo giorno VENTI del mese di DICEMBRE alle ore 20:00 convocata con le prescritte modalità, nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente
MAGLI PRIMO	PRESIDENTE	S
SCARPELLINI ROBERTO	ASSESSORE	S
VAVASSORI ROBERTO	ASSESSORE	S
CARMINATI VALENTINA	ASSESSORE	N
LATINI GIORGIA	ASSESSORE	S
TOTALE Presenti <b>4</b>		TOTALE Assenti <b>1</b>

Assenti Giustificati i signori:

CARMINATI VALENTINA

Assenti Non Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE del Comune, D.SSA CRISCUOLI MARIA GRAZIA.

In qualità di SINDACO, il DOTT. MAGLI PRIMO assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il D.Lgs. 267/2000 e s. m. e i. ed in particolare le disposizioni di cui all'art. 48 che riservano alla Giunta poteri di indirizzo e coordinamento, anche in relazione all'organizzazione degli uffici e dei servizi;

**VISTE** le funzioni, attribuzioni e competenze assegnate agli organi di indirizzo politico, ai Responsabili di servizio ed al Segretario secondo le disposizioni del vigente Regolamento sull'Ordinamento Uffici e Servizi;

**PRESO ATTO** della delibera di Giunta Comunale n. 80 del 05/11/2018 avente ad oggetto la costituzione della delegazione di parte datoriale;

**VISTA** la determinazione del Responsabile Affari Generali e Finanziari n. 439 del 29/11/2018 con la quale si è costituito il fondo di parte stabile per l'anno 2018;

**PRESO ATTO** della delibera di Giunta Comunale n. 85 del 10/12/2018 avente ad oggetto, indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale e destinazione risorse variabili aggiuntive al fondo 2018;

**VISTO** il documento unico di programmazione 2018/2020 (DUP) approvato con la delibera di C.C. n. 10 del 19/02/2018;

**VISTA** la deliberazione G.C. n. 34 del 19/03/2018 avente ad oggetto: *"Approvazione obiettivi performance per l'annualità 2018"* con la quale è stato approvato il Piano degli Obiettivi per il 2018;

**VISTA** la deliberazione C.C. n. 11 del 19/02/2018 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2018/2020;

**DATO ATTO CHE** nel corso dell'anno 2018 il Comune di Bagnatica ha mantenuto il proprio assetto organizzativo introdotto con deliberazione G.C. n. 01 del 13/01/2012;

**CONSIDERATO** che il sistema di programmazione e controllo vigente negli enti locali è disciplinato dal Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni (specialmente ad opera del Dlgs. 118/2011) e che il Comune di Bagnatica non è, ad oggi, ente obbligato alla redazione del PEG secondo la disciplina prevista dal D.lgs. 267/2000, né alla istituzione dell'OIV, né all'approvazione del Piano della Performance nei contenuti imposti alle amministrazioni dello Stato o di più vasta dimensione e che il Comune di Bagnatica provvede comunque annualmente alla approvazione della performance secondo i

contenuti della Sezione operativa del Documento Unico di Programmazione e piano degli obiettivi gestionali;

**VISTO** l'art. 67, comma 3, lettera c) che prevede, nella componente variabile, le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi, secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e in particolare per Incentivi Tecnici ex art. 113 del D.lgs. 50/2016 e Recupero ICI ex art. 59 della legge 446/1997;

**DATO ATTO** che le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 113 del Dlgs. 50/2016, recante incentivi per le funzioni tecniche, vengono previste per il 2018 come pari ad euro € 11.138,00 quale stima e che i criteri di ripartizione e liquidazione delle stesse saranno indicate con l'approvazione del relativo regolamento sulla ripartizione dei medesimi incentivi, previa contrattazione dei criteri generali dello stesso ex art. 7, comma 4 lettera g) del CCNL 21.05.2018;

**DATO ATTO CHE** durante l'incontro del 11/12/2018 ritualmente convocato con le RSU e le OOSS, è stata sottoscritta la preintesa per la contrattazione decentrata per l'annualità 2018;

**DATO ATTO** che lo schema contrattuale di cui si autorizza la sottoscrizione, rispetta i principi e le innovazioni come introdotte dal D.lgs. 150/2009 e dal D.lgs. 165/2001 e s. m. e i., conformemente alla disciplina dei vigenti CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali ed opera per l'annualità 2018 tramite l'adozione di apposito Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione G.C. n. 91/2013 e indicazione di obiettivi come pianificati e programmati secondo i vigenti sistemi di programmazione rimessi agli enti locali, in ragione della consistenza demografica, nell'ambito dell'autonomia e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 267/2000 e s. m. e i.;

**VISTA** lo schema di relazione illustrativa e tecnico finanziaria per l'annualità 2018 redatta e sottoscritta dal Responsabile A. G. e Finanziari;

**DATO ATTO CHE** per l'anno 2018:

- vi è un nuovo istituto della indennità condizioni di lavoro (art. 70- bis del CCNL 21.05.2018) e in coerenza alle indicazioni rese dall'ARAN (risposte a quesiti formulati anche da Comuni della Provincia di Bergamo) si applica, all'atto della sottoscrizione del presente contratto decentrato, a far data dal 22.05.2018. Fino alla data del 22.05.2018 saranno pertanto applicabili i precedenti istituti e relativa disciplina come già indicata nel contratto decentrato 2017 del Comune di Bagnatica. La quantificazione delle risorse per l'anno 2018 è di **euro 1.260,00** (art. 68, comma 2 lett. c CCNL 21/05/2018) e tiene pertanto conto della applicazione di due discipline differenti e di due periodi di rispettiva applicabilità;

- vi è un'indennità per l'assunzione di particolari responsabilità o procedimenti (art. 70 - quinquies comma 1 del CCNL del 21/5/2018. La quantificazione delle risorse per l'anno 2018 è di **euro 1.000,00**;
- vi è un'indennità specifica per i dipendenti delegati dal Sindaco come ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale (art. 70 - quinquies comma 2 lettera a del CCNL del 21/5/2018. La quantificazione delle risorse per l'anno 2018 è di **euro 600,00**;
- sono nuovamente normate le PEO dall'art. 16 del CCNL del 21.05.2018 mediante criteri già esistenti per l'accesso alle progressioni orizzontali indicati nel vigente Sistema di Valutazione che rispettano i principi di selettività e merito, nonché i criteri indicati in via generale dall'art. 16 del CCNL (cfr. Parere ARAN Prot. 16270 del 10.10.2018) e che avranno vigenza economica e giuridica, secondo i principi di necessaria annualità come indicati anche dall'ARAN, dal 1.01.2018, con i conseguenti effetti in termini di risorse stimate e dedicate a tale istituto che per l'anno 2018 ammontano ad **euro 4.300,00** (art. 68, comma 2 lettera j CCNL 21/05/2018);
- le risorse che specifiche disposizioni di legge (art. 67 comma 3 lettera c CCNL del 21.05.2018) finalizzano alla incentivazione di prestazioni di risultato del personale ai sensi dell'art. 59 della legge 446/1997 (Recupero Ici) e dell'art. 113 del Dlgs. 50/2016 e s. m. e i. (incentivo funzioni tecniche) sono rimesse ai rispettivi relativi Regolamenti. La quantificazione delle risorse per l'anno 2018 è di **euro 11.638,00** (art. 68, comma 2, lettera g CCNL 21/05/2018);

**VISTO** il parere positivo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di CCDI 2018, rilasciato dal revisore dei Conti dott.ssa Paola Morì n. prot. 10780 del 20/12/2018;

**RITENUTO** di autorizzare la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato 2018, giusta preintesa sottoscritta dalle OOSS e RSU e parte pubblica in data 11.12.2018, secondo il vigente sistema permanente di valutazione adottato con deliberazione G.C. n. 91/2012 nel rispetto della normativa di cui ai CCNL vigenti, del D.lgs.165/2001 e delle materie e competenze rimesse alla contrattazione decentrata ed alla gestione e responsabilità dei Responsabili di servizi per la parte economica e giuridica secondo il D.Lgs. 267/2000;

**VISTE** le disposizioni di cui all'art. 1, commi 557 ss. della legge 296/2006 e s. m. e i. ed in particolare il comma 557-quater che recita: *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*;

**VISTA** la disposizione di cui all'art. 23 co. 1 e 2 del D.Lgs. 75/2017 che recita "A decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

**DATO ATTO CHE** il Comune di Bagnatica ha rispettato il pareggio di bilancio a consuntivo per l'anno 2017 e a preventivo per l'anno 2018 come da monitoraggi trasmessi alla Ragioneria generale dello Stato, nonché le disposizioni normative di cui sopra in materia di contenimento della spesa di personale e di rispetto della media del triennio 2011/2013, come applicabili agli enti soggetti al patto di cui all'art. 1, comma 557 quater l. 296/2006 e che rispetta altresì con l'ipotesi del Contratto Decentrato il limite al trattamento accessorio del 2016 di cui alla disposizione ex art. 23 del Dlgs. 75/2017;

**RICHIAMATO** il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;

**VISTO** il D.Lgs.165/2001 e s. m. e i.

**VISTO** lo Statuto ed il vigente Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi;

**VISTO** il vigente Regolamento di contabilità;

**VISTI** i vigenti Regolamento sui controlli interni e Sistema di Misurazione e Valutazione;

**VISTO** il D.lgs. 267/2000 e s. m. ei. ed in particolare gli artt. 208 e 169 ed il vigente sistema di programmazione e controllo previsto per i Comuni di minore dimensione secondo i principi di cui al D.lgs. 267/2000 come modificati dal D.lgs. 118/2001 e dal D.lgs. 165/2001 e s. m. e i.;

**ACQUISITI** i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del T.U. 18.08.2000, n. 267 e s. m. e i.;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

1. di considerare le premesse parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di autorizzare, ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL di categoria, la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dei CCDI del Comune di Bagnatica parte normativa e parte economica annualità 2018 secondo l'ipotesi

sottoscritta dalle OOSS in data 11.12.2018 e secondo i contenuti di cui alla presente deliberazione;

3. di provvedere alla convocazione delle OOSS e delle RSU ai fini della sottoscrizione definitiva delle parti del Contratto Decentrato come allegato alla presente deliberazione;
4. di trasmettere all'ARAN il contratto sottoscritto secondo quanto previsto dal vigente CCNL di categoria;
5. di dare atto che la copertura della spesa per l'annualità 2018 è assicurata sui seguenti capitoli di spesa che presentano la necessaria capacità per complessivi **euro 80.303,81**:
  - capitolo n. 1803/9/2018 per **euro 45.000,00** interamente dedicato a copertura degli istituti contrattuali: INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE - NUOVE PEO;
  - capitolo n. 1403/10/2018 per **euro 700,00** per SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ICI) e capitolo n. 1403/10/2018 e **euro 1.500,00** per SPECIFICHE RESPONSABILITA';
  - Per le indennità INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE per **euro 11.138,00** con disponibilità accantonate sui diversi stanziamenti dei vari lavori o servizi, come previsto dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.;
  - negli appositi capitoli su cui si liquidano gli importi stipendiali e contributivi mensili per ogni settore/ufficio per l'importo delle indennità di comparto e PEO per complessivi € 22.000,00 e così dicasi dei relativi oneri riflessi;

a cui si aggiungono le coperture:

- nel capitolo n. 1867/600/2018 per l'importo IRAP di € 4.050,00;
  - nel capitolo n. 1802/4/2018 per oneri riflessi di € 14.500,00.
6. di dichiarare, con successiva ed unanime votazione, considerata l'urgenza di procedere alla stipulazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del D.Lgs. 267/00.

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 88 DEL 20/12/2018**

---

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

DOTT. MAGLI PRIMO

**Il Segretario Comunale**

D.SSA CRISCUOLI MARIA GRAZIA

---

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



# COMUNE DI BAGNATICA

PROVINCIA DI BERGAMO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Delibera **88** Del **20/12/2018**

Servizio: **SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE**

---

### OGGETTO

**AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL C.C.D.I. PER L'ANNUALITÀ 2018.**

---

*PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL D.LGS 267 DEL 18/08/2000 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI*

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO AMM.VO	L'atto è stato istruito da: Data 20/12/2018 <b>IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO</b>
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: <b>FAVOREVOLE</b> Data 20/12/2018 <b>IL RESPONSABILE DI SETTORE</b> CROTTI EUGENIO
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere: <b>FAVOREVOLE</b> Data 20/12/2018 <b>IL RESPONSABILE FINANZIARIO</b> CROTTI EUGENIO

# Comune di **BAGNATICA**

Provincia di **BERGAMO**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo anno 2018**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

#### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		..../12/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente il Segretario comunale d.essa Maria Grazia Criscuoli e altro componente il Responsabile settore Affari Generali e Finanziari Eugenio Crotti.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: tutte quelle firmatarie del CCNL.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL e CISL.</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) disciplina utilizzo risorse decentrate anno 2018</p> <p>b) criteri specifiche responsabilità</p> <p>c) indennità condizioni di lavoro</p> <p>d) PEO</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (revisore dei conti)?</p> <p>Si, in data 18/12/2018 prot. n. 10780</p>
		<p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</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>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si con delibera n. 34 del 19/3/2018.</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è facoltativo.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 11, comma 2 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009) e, pertanto, non sono obbligati all'adozione del Programma triennale per la trasparenza. Con delibera di G.C. n. 21 del 31/01/2018 è stato aggiornato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018/2020.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: contratto collettivo decentrato integrativo, delibera G. C. su individuazione risorse variabili, sistema di valutazione, autorizzazione sottoscrizione contratto, parere revisore dei conti.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</p>
Eventuali osservazioni		

## ***1.2- 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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede la disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate e in particolare:

1. Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018;
2. Specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018;
3. Nuove PEO di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018;
4. Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni di cui all'art. 67 c. 3, lettera c) del CCNL del 21.05.2018;
5. Risorse destinate alle performance individuale e collettiva di cui: all'art. 68 c. 2, lettere a) e b).

### b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO**

- *descrizione: è un'indennità per le prestazioni lavorative esposte a particolari rischi, disagi, maneggio valori.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.260,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis del CCNL del 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 7*
- *criteri di attribuzione: valutazione dei Responsabili di settore sulla base del documento valutazione rischi e della tipologia di lavoro o della quantità di contante maneggiato.*
- *obiettivo: remunerare i dipendenti che svolgono attività disagiate, esposte a rischi, ammanco di denaro a seguito maneggio valori contanti.*

#### **INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

- *descrizione: è un'indennità per l'assunzione di particolari responsabilità o procedimenti*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies comma 1 del CCNL del 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 9 commi da 1 a 5*
- *criteri di attribuzione: nomina del Responsabile di Settore*
- *obiettivo: premiare l'assunzione di una particolare o specifica responsabilità individuale e autonomia di gestione delle pratiche e dei procedimenti del proprio ufficio.*

#### **INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA' SERVIZI DEMOGRAFICI**

- *Descrizione: è un'indennità specifica per i dipendenti delegati dal Sindaco come ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 600,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-quinquies comma 2 lett. a) del CCNL del 21/5/2018*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 9 commi da 6 a 10*
- *Criteri di attribuzione: delegati del Sindaco al servizio demografico*
- *Obiettivo: riconoscere l'assunzione di responsabilità individuale e autonomia di gestione delle pratiche del servizio demografico.*

**COMPENSO: "PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI TRAMITE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE"**

- *Descrizione: sono risorse atte a riconoscere e premiare la maggiore produttività e capacità individuali e collettive nell'ambito dei servizi.*
- *Importo massimo previsto nel fondo (salvo economie sugli altri articoli) del CCDI € 39.505,81*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 67 c. 3, lettera c) del CCNL del 21.05.2018.*
- *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 14*
- *Criteri di attribuzione: valutazione degli obiettivi della performance organizzativa generale e collettiva da parte del nucleo interno di valutazione e schede individuali di valutazione da parte del responsabile di settore.*
- *Obiettivo: favorire e promuovere l'impegno individuale e l'applicazione delle proprie capacità nell'ambito organizzativo e collettivo per il mantenimento e miglioramento dei servizi a cui i vari soggetti sono applicati.*

**COMPENSI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE "RECUPERI ICI – INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE"**

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali*
- *Importo previsto nel fondo del CCDI per recupero ICI: € 500,00*
- *Importo previsto nel fondo del CCDI per incentivi funzioni tecniche: € 11.380,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: all'art. 67 c. 3, lettera c) del CCNL del 21.05.2018*

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91/2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede per il 2018 che il 25% del personale possa progredire orizzontalmente, pari al massimo a quattro nuove progressioni economiche a valere dal 01/01/2018 per una spesa massima di € 4.300,00.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 19/12/2012; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 secondo i sistemi di programmazione, gestione e controllo del D.Lgs 267/2000

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, è stato costituito per la parte stabile con determina n. 439 del 29/11/2018 e per la parte variabile con delibera di Giunta Comunale n. 85 del 10/12/2018 in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	66.125,81
Risorse variabili	14.178,00
TOTALE	80.303,81

#### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 66.125,81 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	<u>€ 64.988,65</u>

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:

Descrizione	Importo
Rideterminazione posizioni economiche a seguito incrementi stipendiali (art. 67, c. 2, CCNL 21/5/2018)	€ 855,71
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 67, c. 3, CCNL 21/5/2018)	€ 281,45
TOTALE	<u>€ 1.137,16</u>

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 14.178,00 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (art. 67 c. 3, lettera c) del CCNL del 21.05.2018)	€ 11.638,00
Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione (art. 67 c. 3, lettera d) del CCNL del 21.05.2018)	117,27
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 67 c. 3, lettera e) del CCNL del 21.05.2018)	€ 2.120,66
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 67 c. 3, lettera h) del CCNL del 21.05.2018)	€ 302,07
<b>TOTALE</b>	<b>€ 14.178,00</b>

## Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa: € 0,00
- Riduzioni del fondo per la parte variabile: € 0,00
- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010: € 0,00

*(Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.)*

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017: € 0,00

*Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:*

- 1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016 compreso della spesa per le posizioni organizzative a carico del bilancio;*
- 2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.*

A carico del fondo per l'anno 2018, non sono pertanto previste riduzioni.

## Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 66.125,81
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 14.178,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 80.303,81</b>

## 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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b> <small>(soggetto a consuntivo in sede di liquidazione)</small>
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 16.000,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 6.000,00
Altro.....	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 22.000,00</b>

### Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
<i>Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)</i>	(+) € 80.303,81
<i>Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)</i>	(-) € 22.000,00
<i>Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)</i>	(+)
<b>TOTALE</b>	<b>€ 58.303,81</b>

### Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Progressioni orizzontali anno 2018 (art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 21/5/2018)	€ 4.300,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2018)	€ 1.260,00
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/5/2018)	€ 19.752,91
Premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/5/2018)	€ 19.752,90
Compensi per specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/5/2018)	€ 1.600,00
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018)	€ 11.638,00
Altro .....	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 58.303,81</b>

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

- *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*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 66.125,81 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 66.125,81.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione:

- o compenso recupero evasione ICI per un importo di Euro 500,00
- o risorse per incentivi funzioni tecniche per un importo di € 11.138,00

entrambe rientranti tra le risorse ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018), finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i rispettivi incentivi recupero evasione ICI e incentivi funzioni tecniche.

- *Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse, pari ad € 423,28 alla performance individuale.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 19/3/2018 di revisione della precedente delibera di G. C. n. 91/2012, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2018 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 19/3/2018; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

**Tabella 1 – Costituzione del fondo**

<b>Costituzione fondo</b>	<b>Fondo anno 2018</b>	<b>Fondo anno 2016 (limite)</b>	<b>Differenza</b>
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>66.125,81</b>	<b>64.901,90</b>	<b>1.223,91</b>
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")</b>	<b>66.125,81</b>	<b>64.901,90</b>	<b>1.223,91</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>14.178,00</b>	<b>6.118,58</b>	<b>8.059,42</b>
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	0,00	//	0,00
<b>TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)</b>	<b>14.178,00</b>	<b>6.118,58</b>	<b>8.059,42</b>
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	0,00	0,00
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//	0,00	0,00
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	0,00	//	0,00
Altre decurtazioni fondo (specificare)			
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	66.125,81	64.901,90	-1.223,91
Risorse variabili	14.178,00	6.118,58	-8.059,42
Decurtazioni	0,00	0,00	0,00
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>80.303,81</b>	<b>71.020,48</b>	<b>-9.283,33</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE DAL CALCOLO DEL LIMITE</b>	<b>14.114,37</b>	<b>2.266,99</b>	<b>11.847,38</b>
<b>TOTALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>66.189,44</b>	<b>68.753,49</b>	<b>-2.564,05</b>

**Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo**

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2018	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>22.000,00</b>	<b>27.900,00</b>	<b>-5.900,00</b>
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	58.303,81	42.272,07	
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	<b>22.000,00</b>	<b>27.900,00</b>	<b>-5.900,00</b>
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	58.303,81	43.120,48	15.183,33
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>80.303,81</b>	<b>71.020,48</b>	<b>9.283,33</b>

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

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

- Cap. 1803/9/2018 con disponibilità sullo stanziamento a competenza di € 45.000,00 da utilizzare per le competenze riferite all'annualità 2018, interamente dedicato a copertura degli istituti contrattuali: INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO – INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/PERFORMANCE – NUOVE PEO;
- Cap. 1403/10/2018 con stanziamento di € 700,00 e sul cap. 1601/10/2018 con stanziamento di € 1.500,00 a copertura degli importi definiti dal CCDI 2018 per SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ICI e SPECIFICHE RESPONSABILITA');
- per le INDENNITA' DI COMPARTO e PEO già ACQUISITE sono già in liquidazione dall'inizio anno 2018 sugli appositi capitoli su cui si liquidano gli importi stipendiali per ogni settore/ufficio;
- Per le indennità INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE con disponibilità accantonate sui diversi stanziamenti dei vari lavori o servizi, come previsto dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i..

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2017 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, ai sensi dell'art. 68, comma 1, penultimo ed ultimo periodo, delle risorse disponibili per la contrattazione dell'anno di riferimento (vedi Modulo II, Sezione II).

Il Responsabile  
Settore Affari Generali e Finanziari  
(Eugenio Crotti)

# COMUNE DI BAGNATICA

Provincia di Bergamo

## Il Revisore dei conti

Verbale n. 4 del 18/12/2018

**Oggetto: Parere in merito all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per l'anno 2018**

La sottoscritta, Dr.ssa Paola Mori, in qualità di Revisore dei Conti del Comune,

**VISTA** l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2018 sottoposta all'Organo di revisione unitamente alla Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria redatta ai sensi dell'articolo 40 comma 3 – sexies del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165;

### PREMESSO che

- l'art. 5, comma n. 3 del C.C.N.L. 01/04/1999 per i dipendenti delle regioni, province ed autonomie locali, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/1/2004 prevede che *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal collegio dei revisori"*;
- l'articolo 40 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 stabilisce che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- l'articolo 40, comma 3 – sexies, del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 testualmente recita *"A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano 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'art. 40-bis, comma 1"*;
- l'articolo 40-bis, comma 1 del citato decreto prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti;

### VISTO

- ❖ la deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 30/11/2018 avente ad oggetto: *"Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione"*

*integrativa – triennio 2018/2020 e destinazione risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale per l'anno 2018”;*

- ❖ l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina del salario accessorio per l'anno 2018, siglato dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali in data 11/12/2018;
- ❖ la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria sottoscritta dal Responsabile del Settore Affari Generali e Finanziari la quale illustra i criteri di formazione e di utilizzo del Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2018 e le modalità di copertura degli oneri del Fondo;
- ❖ la determina n. 439 del 29/11/2018, a firma del Responsabile Settore Affari Generali e Finanziari, avente ad oggetto la costituzione parte stabile del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa annualità 2018;

**Visto** altresì l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 il quale prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello non dirigente, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

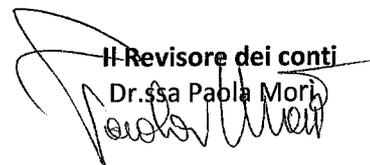
**RILEVATO** che:

- le risultanze del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2018 presentano un importo complessivo pari ad € 80.303,81, come analiticamente rappresentato nella Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- gli oneri contrattuali previsti dall'ipotesi di accordo decentrato integrativo risultano coerenti con i vincoli posti dal C.C.N.L. e con i vincoli di bilancio dell'Ente.

Tutto ciò premesso, l'Organo di revisione

**ATTESTA**

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2018 con i vincoli di bilancio dell'Ente (art. 40 bis comma 1, D. Lgs. 165/2001).

  
Il Revisore dei conti  
Dr.ssa Paola Morh

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO COMUNE DI BAGNATICA GIURIDICA 2018/2020 - ECONOMICA ANNO 2018

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (*oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.*) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. \_\_ del \_\_, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, il giorno \_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. e dai sigg:

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Bagnatica

### **Art. 1**

#### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Bagnatica e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione con applicazione, in coerenza alle interpretazioni fornite dall'ARAN, dal 22.05.2018 dei relativi nuovi istituti, con le modalità operative meglio indicate nelle norme che seguono. E' fatta salva diversa decorrenza o applicazione indicata negli articoli seguenti in coerenza alle disposizioni di cui al CCNL 21.05.2018. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei

contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. La sua durata è triennale salvo:

- a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
- d) sia precisato nel dispositivo dell'articolato contrattuale del singolo istituto.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto indicato nel vigente CCNL. Resta salva la volontà delle parti di rimettere a specifico Protocollo d'Intesa le procedure e modalità delle predette relazioni sindacali.

## **Art. 2**

### **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

## **Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **4.648,00**.

2. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

## **Art. 4**

### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

## **Art. 5**

### **Incarichi di posizione organizzativa**

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e con scadenza 31.12.2018 proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e comunque, non oltre il 20 maggio 2019.

2. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.03.1999 e fino ad oggi già applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.

3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2018 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.

4. Il Comune di Bagnatica è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

## **Art. 6**

### **Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni

orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

2. Il fondo risorse decentrato di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 è destinato a finanziare in via prioritaria gli istituti economici individuati nell'art. 68, comma 2 del CCNL 21.05.2018.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018.

4. Ai trattamenti economici di cui all'art. 68, comma 2 lettera a), b), c), d) e f) è destinata la totalità delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 quantificate in € **2.540,00** (risparmi straordinario, RIA variabile, 1,2% monte salari 1997) ed almeno il 30 % di tale quota pari a € **762,00** è destinata al finanziamento delle performance individuale.

5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinata alla performance. Laddove tali economie permangono anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

7. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

8. I valori relativi alle indennità sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

## **Art. 7**

### **Indennità condizioni di lavoro**

1. Le parti prendono atto che il nuovo istituto della indennità condizioni di lavoro, in coerenza alle indicazioni rese dall'ARAN si applica, all'atto della sottoscrizione del presente contratto decentrato, a far data dal 22.05.2018. Fino alla data del 22.05.2018 saranno pertanto applicabili i precedenti istituti e relativa disciplina come già indicata nel contratto decentrato 2017 del Comune di Bagnatica. La quantificazione delle risorse per l'anno 2018, contenuta nel presente articolo, tiene pertanto conto della applicazione di due discipline differenti e di due periodi di rispettiva applicabilità. Il presente articolo prevede pertanto:

- a) la disciplina e rispettiva destinazione economica fino alla data del 22.05.2018 - operativamente, in ragione delle mensilità, dal 1.06.2018 - dei previgenti istituti contrattuali delle indennità di disagio, rischio e maneggio valori ove previste;
- b) la nuova disciplina dalla data del 22.05.2018 delle indennità condizioni di lavoro.

2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 70-bis, del CCNL 21.5.2018, sono pari a € **1.260,00**.

3. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
4. 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.
5. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di valutazione che tiene conto della seguente graduazione:

Espletamento di attività esposta a rischio:

	Molto basso	Basso	Alto	Molto alto
Grado di rischi	0	Da 1 a 3	da 4 a 5	da 6 a 8

Espletamento di attività disagiata:

	Indice di basso	Indice di medio	Indice di alto	Indice di molto alto
Grado di disagi	0	da 1 a 2	da 3 a 4	da 4 a 6

Espletamento di maneggio valori:

	0 - 500 €	501 - 2.000	oltre 2.001 - 4.000	Oltre 4.000 €
Maneggio Valori	0	Da 1 a 2	da 2 a 4	da 4 a 6

6. La misura del rischio viene indicata dal Responsabile del Settore in base all'indice di rischio che sarà indicato, sulla base del Documento di Valutazione Rischi, dal RSPP. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi. Per l'anno 2018, in ragione della tempistica di applicazione del nuovo CCNL 2018, l'indicazione da parte dei responsabili sarà fornita prima della sottoscrizione definitiva della contrattazione decentrata.
7. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. L'indennità può essere erogata, in relazione ai giorni di effettiva presenza, ai dipendenti che maneggiano i valori in caso di sostituzione ed assenza dell'agente contabile nominato.

8. La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
9. Al termine della valutazione ciascun dipendente otterrà un punteggio complessivo (dato dalla somma dei punteggi per le singole fattispecie di attività) che darà diritto ad un'indennità giornaliera compresa fra € 1,00 e € 10,00 secondo le seguenti regole:
  - se il punteggio complessivo è inferiore a 2 non verrà riconosciuta alcuna indennità;
  - se il punteggio complessivo è pari a 2 verrà riconosciuta un'indennità giornaliera pari a € 1,00;
  - se il punteggio complessivo è pari o superiore a 3 verrà riconosciuta un'indennità giornaliera pari a € 2,00.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 8**

### **Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
5. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione sia il mese.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del CCNL 21.05.2018 in materia di turni di lavoro notturni.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio

in turnazione secondo la programmazione prevista.

9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

11. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL 21.5.2018.

13. Le parti concordano non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3 del CCNL 21.05.2018.

14. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi ed i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

### **Art. 9**

#### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018 sono destinati € 1.000,00 del fondo delle risorse decentrate.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018

3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, 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 e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente. I criteri di riferimento sono espressi in via esemplificativa nel comma 5 del presente articolo.

4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Settore entro il mese di gennaio previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili. Per l'anno 2018, in ragione della vigenza del nuovo contratto ed in coerenza alla nuova disciplina, ogni Responsabile provvederà alle relative attribuzioni entro il 31.12.2018 dando atto dello svolgimento effettivo delle funzioni e sua decorrenza. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Meno di 30	Da 30 a 44 punti	45 punti
€ 0	€ 1.000	Fino a € 2.000

5. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti (fino a 15 punti). Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;

b) complessità dell'attività (fino a 15 punti). La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti;

c) responsabilità gestionale (fino a 15 punti). La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

6. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 è destinata la somma di € 600,00.

7. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, *così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.2018.*

8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00

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

10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

## **Art. 10**

### **Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una somma pari ad euro 0,00.

3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso

dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

4. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore.

5. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004.

## **Art. 11**

### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma **pari a € 4.300,00.**

2. Le parti danno atto che:

a) la progressione economica orizzontale ai sensi dell'art. 16 del CCNL si realizza mediante l'acquisizione in sequenza dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

3. Il presente articolo disciplina i criteri per la definizione delle procedure di progressione orizzontale per il triennio 2018-2020.

4. Le parti prendono atto che il sistema di valutazione già adottato in Comune di Bagnatica per le progressioni economiche orizzontali rispetta i criteri indicati in via generale dal comma 3 dell'art. 16 del nuovo CCNL (cfr. Parere ARAN 16270/2018) e definiscono, ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza, quale requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 36 mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei 36 mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

5. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente in applicazione dell'attuale sistema di valutazione nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo e con una quota limitata pari, e comunque non superiore, al 25% (salvo arrotondamento in eccesso della frazione di numero risultante) del personale in servizio.

7. L'effettiva attribuzione, della progressione orizzontale, a conferma dei criteri già vigenti, è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari a punti 42 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio, nonché al raggiungimento della valutazione minima pari a punti 70/100 ottenuta nella scheda di valutazione ai fini della progressione. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica.

8. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

## **Art. 12**

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

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

3. Per l'anno 2018:

- a) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari ad **€ 500,00**;
- b) per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al successivo accordo che sarà stipulato. Le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad **€ 11.138,00**; nel caso in cui l'applicazione comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

## **Art. 13**

### **Integrazione parte variabile del fondo**

1. Il Comune di Bagnatica ha integrato con deliberazione di Giunta la parte variabile per **euro 302,07** secondo la disciplina di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

## **Art. 14**

### **Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse

destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) è pari ad **euro 39.505.81**.

2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1.

3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018, cd. premio di eccellenza, si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.

4. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

5. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo stimato in **€ 423,28**.

6. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

7. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 5, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance sono pari ad **€ 39.082,53**.

8. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

9. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:

- a) per il 50% in parti uguali tra i dipendenti, in funzione del raggiungimento degli obiettivi di settore individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
- b) per il 50% in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

10. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito Nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

11. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.

12. Per l'erogazione di tale quota si procede considerando i risultati del settore. Le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente.

13. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.

14. Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

15. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

16. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

## **Art. 17**

### **Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate**

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto,

all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 19.752,91
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 19.329,62
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 423,28
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 4.300,00
Indennità di turno	
Indennità di reperibilità	
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 1.260,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 1.000,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 600,00
Specifiche disposizioni di legge Incentivi, ICI	€ 500,00
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato a unioni di comuni o per servizi in convenzione	
Specifiche disposizioni di legge (incentivo funzioni tecniche)	€ 11.138,00
Progetti specifici finanziati	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 58.303,81</b>

#### **Art. 18**

##### **Personale in distacco sindacale**

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

#### **Art. 19**

##### **Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino

alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

PARTE DATORIALE

---

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. \_\_\_\_\_

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto

---