

389446 5/12/18

Verona, 04 dicembre 2018

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
del Comune di Verona:

Dott.a Pamela Parisotto  
info@studioparisotto.it

Dott. Giampaolo Capuzzo  
giampaolo.capuzzo@studiocapuzzo.it

Dott. Mirco Gomiero  
gomiero@studiogomiero.it

**OGGETTO:** PERSONALE – Procedure di stipulazione del Contratto Collettivo Integrativo a termini dell'art. 8 comma 6 del CCNL del Comparto Funzioni Locali in data 21/05/2018 – RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA sulla ipotesi di accordo in data 28/11/2018.

Si trasmettono la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e certificazione degli oneri come previsto dall'art. 8 comma 6 del CCNL 21/05/2018 con riferimento alla ipotesi di accordo sottoscritta in data 28 novembre 2018. Si precisa che le relazioni sono state redatte secondo gli schemi tipo predisposti dal Ministero dell'Economia – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato (Circolare n. 25 del 19/07/2012).

Trascorsi quindici giorni senza rilievi l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE  
AREA RISORSE UMANE E STRUMENTALI  
F.to Avv. Marco Crescimbeni

Firma autografa omissa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993

All.

MGmm  
Fitt. Trasmissione Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico Finanziaria ipotesi CCI 28-11-2018 Colloc. ripartizione risorse 2018

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

All'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Accordo annuale sui criteri di ripartizione delle risorse ai sensi art. 7 comma 4 lett. a) CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 sottoscritto in data 28/11/2018 (art. 40, comma 3 – sexies D.lgs. n. 165/2001 – Circolare del Ministero dell'Economia – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012).

La Relazione Illustrativa al C.C.I. è composta di due distinti moduli:

- Modulo 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;  
 Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

### 1. MODULO 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo 28/11/2018
Periodo temporale di vigenza	01/01/2018 – 31/12/2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli / qualifiche ricoperti):            Direttore Generale – Direttore Area Risorse Umane e Strumentali –            Direttore Area Risorse Economiche e Responsabile del Servizio Finanziario</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):            C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. - R.S.U.            (Rappresentanza Sindacale Unitaria)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):            C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. - R.S.U.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Individuazione ed utilizzo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività b) Finanziamento della incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività c) Indennità d) Produttività e miglioramento dei servizi e) Progressioni orizzontali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data <u>24/12/2018</u>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 408 del 29/12/2011 ed approvazione del PEG con deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 04/04/2018 e successive modificazioni
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 30/01/2018
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 - Sì per quanto di competenza
Con deliberazione della Giunta Comunale n. 185 in data 25/06/2018 è stata approvata la Relazione della Performance ai sensi dell'art. 14 commi 4 e 6 del D. Lgs. n. 150/2009 successivamente validata in data 30/07/2018 da parte del Nucleo di Valutazione / OIV.		
Eventuali osservazioni		nessuna

**2. MODULO 2 – Illustrazione dell’articolato del Contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

**A. Illustrazione di quanto disposto dal C.C.I.**

**A.1 Individuazione ed utilizzo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

Viene prevista la utilizzazione delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018.

Con deliberazione della Giunta Comunale viene quantificata la componente variabile delle risorse finanziarie destinate al trattamento accessorio del personale e con successiva determinazione dirigenziale viene quantificato definitivamente il Fondo per le risorse decentrate.

La contrattazione decentrata integrativa prevede la destinazione ad ogni singolo istituto retributivo per le finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

**A.2 Finanziamento della incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività**

Viene condivisa la utilizzazione delle risorse finanziarie disponibili per garantire concreti e significativi aumenti e miglioramenti dei servizi erogati ed a fronte del raggiungimento di obiettivi qualificanti per il Programma della Amministrazione. In particolare la parte variabile del Fondo per le risorse decentrate viene indirizzata quale investimento qualificante per la produttività e l'incremento quali-quantitativo dei servizi.

**A.3 Indennità**

Il sistema delle indennità viene confermato nei limiti compatibili con le disponibilità della parte stabile del Fondo per le risorse decentrate. Fino alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo Triennale continuano ad essere erogate le indennità di rischio, disagio e maneggio valori negli importi determinati sulla base delle regole definite dagli accordi precedenti, per le quali continueranno transitoriamente a trovare applicazione in virtù del principio di ultrattività dei CCDI precedentemente sottoscritti.

**A.4 Obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance art. 67 co. 5 lett. b) CCNL 21/05/2018 (Progetti di incremento qualitativo/quantitativo e di miglioramento dei servizi)**

Viene esposta la ripartizione delle risorse per l'anno 2018 destinate all'incentivazione della produttività del personale dipendente da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi sia di incremento e miglioramento che di mantenimento dei servizi definiti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Ciclo della Performance.

Per quanto previsto dall'art. 31 comma 1) del D.lgs. 150/2009, e successive modifiche ed integrazioni, vale a dire l'adeguamento della normativa ai principi di selettività per la erogazione degli incentivi (art. 17 "Oggetto e finalità" comma 2 e art. 18 "Criteri e

modalità per la valorizzazione del merito e incentivazione della performance"), viene utilizzato per la corresponsione della produttività il sistema premiante legato al Piano Esecutivo di Gestione (PEG) ed al Ciclo della Performance che riporta gli obiettivi ed i risultati attesi di collaboratori, dirigenti e strutture organizzative.

È previsto che la corresponsione di incentivi è collegata al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi. Il livello di realizzazione degli obiettivi è definito sulla base della percentuale di risultato raggiunto:

Misurazione raggiungimento obiettivi	Risorse finanziarie
Obiettivo raggiunto dal 95% al 100%	100%
Obiettivo raggiunto <95%	proporzionale

La valutazione è effettuata dai dirigenti responsabili sulla base del vigente "Sistema di Valutazione del personale" (deliberazione della Giunta Comunale n. 408 in data 29/12/2011 aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 413 del 12/12/2014).

Le risorse finanziarie disponibili vengono corrisposte in maniera differenziata e collegata al miglioramento ed alla innovazione della organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi

30% delle risorse finanziarie erogabili al raggiungimento di obiettivi di ente (Performance organizzativa)
40% delle risorse finanziarie erogabili al raggiungimento di obiettivi di Area (Performance organizzativa)
30% delle risorse finanziarie erogabili per il raggiungimento di obiettivi di Performance individuale

#### **A.5 Progressioni orizzontali**

Viene finanziato l'istituto delle progressioni orizzontali (PEO) confermando la somma disponibile per risparmio consolidato nella parte stabile del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 (97.000,00 euro) e destinando le eventuali altre somme disponibili per ulteriore risparmio nella parte stabile del Fondo risorse decentrate 2018.

#### **A.6 Intesa per la chiusura della vertenza relativa al personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia e contrattazione integrativa per il personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia**

Con Intesa sottoscritta definitivamente in data 22/09/2017 è stata chiusa la vertenza relativa al personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia.

La vertenza ha riguardato la applicazione, a far data dall'anno 2010, della disciplina contrattuale del CCNL Comparto Scuola prevista dai contratti individuali di lavoro. L'Intesa non ha riflessi diretti sulla consistenza e sulla utilizzazione delle risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate e riguarda il riconoscimento degli scatti di anzianità e la retribuzione delle funzioni strumentali e degli obiettivi di innovazione e produttività a valere sulle risorse accantonate a bilancio nel corso degli anni dal 2011 al 2017.

Per quanto attiene l'anno 2018 dovrà essere sottoscritto distinto Contratto Collettivo Integrativo per il personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia al quale si applica il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca (ex CCNL Comparto Scuola).

**B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione decentrata integrativa delle risorse del Fondo per le risorse decentrate**

<b>RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2018 (*)</b>	
<b>IMPIEGHI STABILI</b>	
Progressione orizzontale con aumenti contrattuali	2.697.569,08
Indennità di comparto	915.000,00
Indennità ex personale VII qualifica funzionale non titolare di PO	14.500,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 (cat B,C,D c. 1 max 3.000,00 annui)	0,00
Indennità specifiche responsabilità 70 quinquies comma 2 max 350,00 annui lordi	35.900,00
Indennità di servizio esterno personale vigilanza art 56 quinquies	0,00
Indennità di funzione personale vigilanza art 56 sexies (max 3.000,00 annui solo per Polizia locale di cat C e D)	0,00
Indennità varie: indennità condizioni di lavoro art 70-bis (ex rischio, disagio, maneggio valori), indennità turno reperibilità, indennità personale educativo, trattamento economico accessorio educatori ecc.	982.417,00
<b>Totale impieghi stabili</b>	<b>4.645.386,08</b>
<b>IMPIEGHI VARIABILI</b>	
Progetti connessi al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente:	
Progetto "Sposami a Verona"	23.000,00
Messi notificatori - Risorse art 54 CCNL 19/9/2000	8.405,98
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (compensi ISTAT art 70 ter c 2), Ici	29.227,51
Integrazione (art 67 comma 4 : 1,2% monte salari 1997)	490.523,00
risorse collegate alla performance organizzativa e individuale 2018 art 67 co.5 lett b) (incluso potenziamento servizi controllo sicurezza urbana e stradale personale vigilanza art 56 quater comma 1 lett. c)	2.038.586,40
<b>Totale impieghi variabili</b>	<b>2.589.742,89</b>
<b>COMPENSI SPECIFICI</b>	
Compensi avvocatura	150.769,78
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 92cc. 5-6 D. LGS. 163/06)	25.000,00
Quota per incentivi funzioni tecniche (art 113 DLgs 50/2016)	266.832,24
<b>Totale compensi specifici</b>	<b>442.602,02</b>

\* approvazione nelle more della definitiva quantificazione ai sensi del CCNL 21/05/2018

\*\* la disponibilità delle risorse finanziarie ex art. 57 co. 4 e co. 5 lett. b) deve essere approvata rispettivamente dalla contrattazione integrativa (1,2% monte salari 1997) e della Giunta Comunale (conseguimento obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nei Piani della Performance/PEG)

**C. Effetti abrogativi impliciti**

Non sono previsti effetti abrogativi.

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

L'erogazione della incentivazione è fissata in coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, norme di contratto nazionale e giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il Sistema di Valutazione vigente a condizione che si accerti il conseguimento del previsto livello di raggiungimento degli obiettivi, certificati, dalla Direzione Generale nell'ambito delle funzioni di controllo di gestione / controllo interno, e validati dal Nucleo di Valutazione / OIV e sulla base della valutazione individuale dei dipendenti in merito ai comportamenti organizzativi ed al conseguimento dei risultati attesi nell'ambito dei singoli obiettivi di PEG (Ciclo della Performance).

**E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche**

L'ipotesi di CCI prevede la riattivazione delle progressioni economiche (PEO) con metodologia, criteri e percentuali che garantiscono la selettività e il riconoscimento distintivo del grado di professionalità e della qualità della attività svolta.

**F. Illustrazione dei risultati attesi**

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, sono in stretta correlazione con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e con il Ciclo della Performance, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, e sono rilevati dal sistema di controllo di gestione.

**G. Altre informazioni utili**

Nessuna altra informazione utile.

IL DIRETTORE  
AREA RISORSE UMANE E STRUMENTALI  
(Avv. Marco Crescimbeni)

IL PRESIDENTE  
DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI  
PARTE PUBBLICA  
(Dott. Fabio Garbba)



# RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

38978  
5/12/18

All'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'utilizzazione del Fondo per le Risorse Decentrate - Accordo per l'anno 2018 sottoscritto in data 28/11/2018 (art. 40, comma 3 – sexies D.lgs. n. 165/2001 – Circolare del Ministero dell'Economia – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

La Relazione Tecnico Finanziaria al C.C.I. è composta di quattro distinti moduli:

Modulo 1	Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2018;
Modulo 2	Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa;
Modulo 3	Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente;
Modulo 4	Compatibilità economico-finanziarie e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

## Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2018

Con deliberazione della Giunta Comunale viene quantificata la componente variabile delle risorse finanziarie destinate al trattamento accessorio del personale e con successiva determinazione dirigenziale viene quantificato definitivamente il Fondo per le risorse decentrate.

Risorse stabili	5.093.493,66
Risorse variabili	2.744.726,40
Progettazione funzioni tecniche/avvocatura	442.602,02
TOTALE	8.280.822,08

# 1. Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

-	Risorse stonche consolidate	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (ART. 67 C. 1 CCNL 21.05.2018)		5.845.461,43
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO - SCUOLA		858.111,00
-	Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
INCREMENTI CCNL 21.05.2018 ART. 67 C2 lett. b)		128.769,90
-	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
INCREMENTI CCNL 21.05.2018 ART. 67 C2 lett. c) (RIAV/assegni ad personam personale cessato)		31.102,63

## 1. Sezione II – Risorse variabili

Risorse art 67 c 3 lett a) CCNL 21.05.2018	23.000,00
Risorse art 67 c 3 lett c) CCNL 21.05.2018	29.727,51
Risorse art 67 c 3 lett f) CCNL 21.05.2018	8.405,98
Risorse art 67 c 3 lett h) CCNL 21.05.2018	490.523,00
Risorse art 67 c 3 lett i) CCNL 21.05.2018	2.038.585,40
Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa SCUOLA	154.383,51
SPEC. DISP. DI LEGGE (ART. 4 C. 3 CCNL 05.10.01) Conto dei Confl. - sezione Veneto n. 200/2014	150.769,76
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D. LGS. 163/06) - ad esaurimento	25.000,00
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (art. 113 D.Lgs 50/2016)	286.832,24

## 1. Sezione III – Decurtazioni del Fondo

riduzioni del fondo / parte fissa (AGEC)	-545.614,00
riduzioni del fondo / parte fissa personale ATA	-17.316,55
decurtazione permanente ex art 1 c. 456 / 147/2013 quota ex eff	-498.967,35
decurtazione art 23 d.lgs 75/2017 (riduzione 2016 rispetto 2015 art 1 comma 238 (208/2015) quota ex eff	-98.149,96
tot decurtazioni EELL	-1.159.947,86
riduzioni del fondo / parte fissa personale scuola dell'infanzia	-337.609,61
decurtazione permanente ex art 1 c. 456 / 147/2013 quota scuole dell'infanzia	-61.999,58
decurtazione art 23 d.lgs 75/2017 (riduzione 2015 rispetto 2015 art 1 comma 238 (208/2015) quota ex inf	8.862,34
decurtazione per riduzione personale CCNL Scuola nell'anno 2016 rispetto al 2017 (9.2199%)	-43.510,92
tot decurtazioni Scuola	-468.003,42

# 1. Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo Tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	6.701.444,98
Risorse variabili	3.187.328,42
<b>Totale Fondo tendenziale</b>	<b>9.888.773,38</b>
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità EELL	-1.198.947,88
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità Scuola	-448.003,42
<b>Totale decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	<b>-1.646.951,30</b>
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	5.093.493,66
Risorse variabili	3.187.328,42
<b>TOTALE Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>8.280.822,08</b>

## 1. Sezione V- Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Sezione non pertinente

### Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### 2. Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione (\*)

Indennità di comparto	915.000,00
Indennità Direzione	14.500,00
Progressione Economica Orizzontale	2.800.969,08
Ributazione Professionale Docenti	448.107,58
Trattamento Economico Accessorio 1° Educatore	154.000,00
Indennità tempo potenziato	0,00
Indennità personale educativo e insegnante (quota a carico del Fondo)	83.500,00
Sponsorizzazioni - Convenzioni - Contributi - Interventi	23.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge ( art. 84 c.2 lettera g) CCNL 21.05.2018	29.227,51
Messi notificatori (art. 84 c.2 lettera h) CCNL 21.05.2018)	8.405,98
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 92cc. 5-6 D. LGS 163/06)	25.000,00
Quote per incentivi funzioni tecniche (art. 113 DLgs 50/2010)	266.832,24
Avvocatura (Conti - sezione Veneto n. 200/2014)	150.769,78
<b>Totale</b>	<b>4.718.912,17</b>

## 2. Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (\*)

Indennità di disagio	9.500,00
Ore ordinarie	0,00
Mancato riposo	33.457,00
Indennità turno	580.000,00
Indennità di rischio	23.200,00
Indennità di reperibilità	98.500,00
Maneggio valori	300,00
Progrssori economici con decorrenza 2018	57.000,00
Produttività e miglioramento dei servizi	2.038.586,40
Integrazione (art 67 c.4 CCNL 21.05.2018)	490.523,00
Specifiche responsabilità (art 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018)	36.900,00
Particolari responsabilità (art 70 quinquies comma 4 CCNL 21.05.2018)	0,00
Totale	3.406.926,40

## 2. Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Produttività personale scuola dell'infanzia	154.983,51
Totale ancora da regolare	154.983,51

## 2. Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a. Totale destinazioni non disponibili, alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo:	
Somme non regolate dal Contratto	4.718.912,17
b. Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo:	
Somme regolate dal Contratto	3.406.926,40
c. Totale destinazioni ancora da regolare:	
Somme da regolare	154.983,51
d. Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione:	
Totale	8.280.822,08

## 2. Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente

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

a) Le risorse stabili ammontano a euro 5.093.493,66 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a euro 4.718.343,09. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è corrisposta in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D. Lgs. 150/2009 e successive modificazioni sulla base del previsto livello di raggiungimento degli obiettivi verificati dal Servizio Controllo Interno Strategico Direzionale e riassunti nella relazione sulla Performance con riguardo alla valutazione individuale dei dipendenti in merito ai comportamenti organizzativi ed al conseguimento dei risultati attesi.

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

Dall'esame della disciplina per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie approvata dal CCI Fondo risorse decentrate Anno 2018, risultano rispettati i criteri e le metodologie che garantiscono selettività e riconoscimento di esperienza, professionalità acquisita e merito. In particolare risultano destinate alle PEO esclusivamente risorse finanziarie rese disponibili nella parte stabile del Fondo per le risorse decentrate quali risparmi consolidati

**Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Anno 2018 e confronto con il corrispondente fondo certificato 2017:

Costituzione del Fondo	Risorse fissate	anno 2018 Importo	anno 2017 Importo	variazioni anno 2018 rispetto all'anno 2017	Anno 2016 (per memoria) Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (ART. 51 C. 2 T. PER. CCNL 22.01.54)		5.738.900,00	5.738.900,00		5.738.900,00
INCREMENTI CCNL 22.01.04 ART. 32 C.C. 1.3.7)		653.759,90	653.759,90		653.759,90
CCNL 09.05.03 ART. 4 C. 1 (FELI)		242.855,00	242.855,00		242.855,00
CCNL 11.04.08 ART. 8 C. 2 (FELI)		0,00	0,00		0,00
INCREM. DOTAZIONE ORG. (ART. 15 C. 5 PARTE FISSA CCNL 51.04.98)		0,00	0,00		0,00
RIASS. AD PERB. EFFETTATI (ART. 4 C. 2 CCNL 06.10.01)		550.797,10	550.797,10		517.182,65
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (ART. 57 T.1 CCNL 21.05.2018)		5.345.461,40			



QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-10, LGS. 163/06) - ad esaurimento				
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONARI TECNICHE (art. 113 D.Lgs. 50/2013)				
	25.000,00	62.459,00		35.627,46
	266.832,34			
Totale Risorse Variabili 2	442.602,02	238.228,78	200.373,24	750.197,48
TOTALE risorse fisse + variabili 1+ variabili 2	8.760.622,08	3.945.285,55	1.050.043,47	9.755.951,10
Risorse finanziarie assicurate all'esterno del Fondo	0,00	155.075,00		155.075,00

# Raffronto definizione poste di destinazione del Fondo anni 2018 e 2017(\*)

Destinazione dei fondi	Anno 2018	Anno 2017	Variaz. (2018-2017)	Aspetto al fine 2017	Anno 2018
Indennità di compenso	919.300,00	820.643,00	98.657,00		946.223,00
Indennità Dislocazione	14.500,00	15.154,00	-654,00		15.084,00
Progressione Economica Differenziale	2.850.569,00	2.502.642,00	347.927,00		2.391.244,00
Progressione Economica Differenziale anno 2018	917.300,00				
Reintegro personale dipendente	496.107,56	335.469,00	160.638,56		345.761,00
Trattamento Economico Accessorio 1° Eneclasse	154.900,00	250.693,00	-95.793,00		150.616,00
Indennità ferie potenziate	0,00	0,00	0,00		1.293,00
Indennità personale educativo e insegnante (quota a carico Fondo)	63.850,00	103.000,00	-39.150,00		137.886,67
Posizioni organizzative	0,00	1.763.000,00	-1.763.000,00		1.752.300,00
Suociferie responsabilità	35.900,00	32.504,00	3.396,00		30.082,00
Particolari responsabilità	0,00	0,00	0,00		82.476,00
Totale	4.348.576,56	4.927.304,00	-578.727,44		5.792.572,67
Indennità di disagio	9.500,00	9.104,00	396,00		9.087,00
Indennità ore straordinarie	0,00	2.462,00	-2.462,00		0,00
Mancato apporto	33.477,00	31.463,00	2.014,00		26.741,00
Indennità turno	250.000,00	537.741,00	-287.741,00		550.308,00
Indennità di rischio	23.250,00	20.417,00	2.833,00		18.301,00
Indennità di responsabilità	38.570,00	59.871,00	-21.301,00		100.936,00
Mancato valore	300,00	349,00	-49,00		296,00
Indennità	744.017,00	659.777,00	84.240,00		710.291,00
Sanctuarizzazioni - Contributi - Contributi	20.000,00	22.224,00	-2.224,00		23.000,00
Proiezione	25.000,00	82.450,00	-57.450,00		35.627,46
Costo per incentivi funzionali tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2013)	205.532,74				
Avanzatura - Conto per Contributi - sezione Varie n. 200/2014	150.769,78	150.769,78	0,00		34.510,00
Al	0,00	7.400,00	-7.400,00		9.197,90
Specifiche disposizioni di legge	0,00	0,00	0,00		5.006,28
Costo per incentivi funzionali tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2013)	29.227,31				
Avanzatura - Conto per Contributi - sezione Varie n. 200/2014	9.405,84	5.050,00	4.355,84		24.425,00
Massi notifica	503.275,54	287.572,78	215.702,76		161.725,00
Totale					

Produttività e miglioramento ss. servizi (personale EELL)	2.559.109,40	2.950.035,00	2.924.344,26
Applicazione Innesa personale Scuole dell'infanzia	0,00	170.550,00	272.023,50
Quadrangoli ancora da ripulire	154.983,51		
Totale posto di destinazione del fondo	6.240.822,00	9.895.023,78	9.702.667,41
Più le rimanenze allocate all'esterno del Fondo		165.000,00	155.050,00

#### Modulo 4- Compatibilità economico-finanziarie e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

4. 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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al Fondo per le risorse decentrate sono imputate a specifici capitoli del Titolo I di spesa. La verifica tra sistema contabile e dati del Fondo di produttività è costante e monitorata di concerto tra UO Personale e UO Bilancio Contabilità

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

Il limite del Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2016 risulta rispettato

4. Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione al fine della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Con deliberazione della Giunta Comunale viene quantificata la componente variabile delle risorse finanziarie destinate al trattamento accessorio del personale e con successiva determinazione dirigenziale viene quantificato definitivamente il Fondo per le risorse decentrate. Il totale del Fondo per le risorse decentrate è impegnato in specifici capitoli del Titolo I del bilancio comunale.

IL DIRETTORE  
AREA RISORSE UMANE E STRUMENTALI  
(AVV. Matteo Crescimbeni)

(\*) valore previsionale

IL PRESIDENTE  
DELLA DELEGAZIONE/ TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA  
(Dott. Fabio Gamba)







Premesso che:

- in data 21/05/2018, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 2016-2018;
- l'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 8 del CCNL 21/05/2018, il quale dispone che "il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale".

Visto l'art. 23 del D. Lgs. 25/05/2017 n. 75, il quale dispone che "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 di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ... Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le Regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile";

Dato atto che il Fondo per le risorse decentrate anno 2018, ripartito come nell'allegato A), risulta rispettoso del tetto del 2016, secondo quanto stabilito dal sopracitato art. 23 del D. Lgs. 25/05/2017 n. 75;

Visti gli art. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018 ad oggetto rispettivamente "Fondo risorse decentrate: costituzione" e "Fondo risorse decentrate: utilizzo";

Visto, altresì, l'art. 71 del CCNL 21/05/2018, il quale dispone che "la nuova disciplina sui Fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni";

Ritenuto di approvare i "criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo" per l'anno 2018, nel rispetto di quanto prevede il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali in data 21/05/2018, tenendo tuttavia presente la circostanza che, nelle more della stipula del presente CCI, sono state erogate al personale dipendente le indennità contrattuali così come stabilite dal CCDI sottoscritto definitivamente in data 22/12/2017 Accordo per la utilizzazione del Fondo per le risorse decentrate 2017;

Precisato che è in fase di trattativa la piattaforma del nuovo CCI normativo triennale, con il quale vengono disciplinate le materie di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018, compresa l'individuazione della misura delle indennità previste dagli articoli di seguito specificati:

*[Area con firme e sigilli]*

2/9

- art. 56-*quinquies* – indennità di servizio esterno;
- art. 56-*sexies* – indennità di funzione;
- art. 70-*bis* – indennità condizioni di lavoro;
- art. 70-*quinquies* – indennità per specifiche responsabilità;

Tutto ciò premesso e considerato

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale si  
sottoscrive il seguente

## ACCORDO

### Art. 1

#### Ripartizione risorse del Fondo delle risorse decentrate anno 2018

1. Il totale delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, per l'anno 2018, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo CCNL, nelle forme precisate nell'allegato A).

### Art. 2

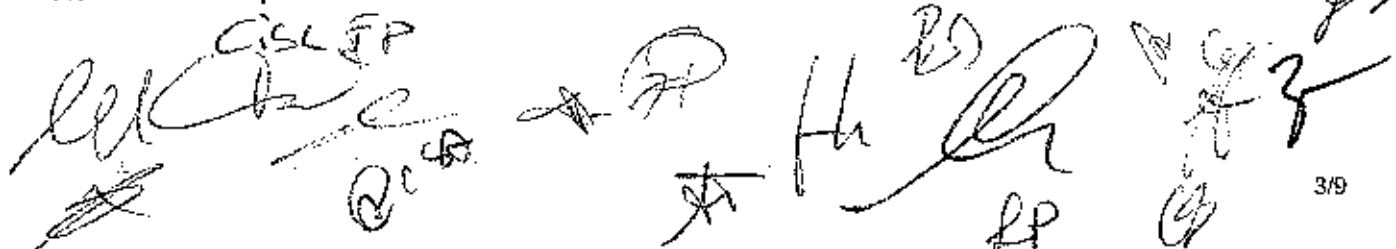
#### Componente variabile del Fondo per le risorse decentrate

1. Le parti concordano, in presenza della relativa capacità di spesa in bilancio, l'inserimento nella componente variabile del Fondo per le risorse decentrate dell'importo corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza.

### Art. 3

#### Costituzione del Fondo risorse decentrate

1. L'importo del Fondo risorse decentrate (Fondo) viene determinato annualmente secondo i criteri stabiliti dall'art. 67 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.
2. La costituzione del Fondo viene formalizzata annualmente, distinguendo "componente stabile" e "componente variabile".



Handwritten signatures of representatives from the Municipality and the CISL union, including the CISL logo.

#### Art. 4

##### Progressione economica all'interno della categoria

1. Il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018, in applicazione dell'articolo 7 comma 4 lett. a) del CCNL 21/05/2018, è definito nella misura degli importi storicizzati relativi all'anno 2017 e dell'importo derivante dai risparmi della componente stabile del Fondo risorse decentrate.
2. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21/05/2018;
  - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2018 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto sono ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, la graduatoria è unica ed i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	30%
2. Esperienza (permanenza nella ultima fascia economica di progressione) (*)	70%

(\*) Il punteggio (70 punti) viene suddiviso: 70 punti per permanenza nella fascia economica di progressione pari a 13 anni, 60 punti per permanenza nella fascia economica di progressione pari a 12 anni; 45 punti per permanenza nella fascia economica di progressione pari a 11 anni e successivamente proporzionalmente alla durata di permanenza nella fascia economica di progressione.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "CISL FR", "AP", "LH", "H", "BS", "G", "R", and "4/9".]*

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  - b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.
  - c) In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
- a) Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31/12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
  - b) Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
8. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 04/12/2017 è considerato ai fini della progressione orizzontale. La valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale per la progressione orizzontale corrisponde a quella media della categoria di appartenenza. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del presente articolo è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul Fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 21 e 22 del CCNQ del 04/12/2017 e dell'art. 1-bis del D.L. 599/96, convertito nella Legge 5/97.

#### **Art. 5**

#### **Compensi per la produttività**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività è di competenza dell'Amministrazione.



5/9



2. La costituzione del Fondo per le risorse decentrate è approvata annualmente con determinazione dirigenziale previa deliberazione della Giunta Comunale che stanziava le risorse destinate al finanziamento di obiettivi e risultati, anche di mantenimento, approvati nel Piano della performance / PEG.
3. Le risorse variabili possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e possono essere stanziate qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
  - a) approvazione del Piano della performance (PEG) che dimostri l'esistenza di obiettivi sia di mantenimento, sia di miglioramento o per l'implementazione di attività, in termini di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati conseguibili tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei risultati attesi;
  - c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati con dati raccolti ed elaborati dal servizio di controllo interno strategico e direzionale e dal Nucleo di Valutazione (OIV) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
4. La incentivazione alla produttività individua le esigenze di mantenimento della qualità e quantità e sia di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Le modalità di erogazione della premialità sono definite in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle strutture organizzative.
5. Le risorse finanziarie destinate ad obiettivi e risultati sono collegate alla individuazione e condivisione di indicatori con l'esplicita finalità di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo ed il coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi all'interno del Piano della performance (PEG). L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del Sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
6. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività, a parità di risorse finanziarie e di personale impiegato, sono orientati:
  - a) al mantenimento delle prestazioni collettive riferite a gruppi o unità operative e/o individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
  - b) al miglioramento delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi finalizzati alla più ampia accessibilità al pubblico, alla riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento della attività;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GSLFP", "AP", "PB", "BIO", "H", "M", "Z", and "6/9"]*

- c) all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante l'incremento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
- e) al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, il risparmio dei costi e la riduzione di spesa.

7. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale". La valutazione dei risultati conseguiti viene collegata agli indicatori di performance ed ai risultati di servizio nei confronti dell'utenza ed alla capacità di produrre valore per i cittadini anche attraverso specifiche indagini di soddisfazione con la partecipazione attiva degli utenti.

30% delle risorse finanziarie erogabili al raggiungimento di obiettivi di ente (Performance organizzativa)  
 40% delle risorse finanziarie erogabili al raggiungimento di obiettivi di Area (Performance organizzativa)  
 30% delle risorse finanziarie erogabili per il raggiungimento di obiettivi di Performance individuale

8. Le risorse finanziarie destinate alla "Performance organizzativa" sono erogate sulla base della verifica, da parte dei servizi di Controllo Interno e Nucleo di Valutazione / OIV, del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi.

Il livello di realizzazione degli obiettivi è definito sulla base della percentuale di risultato raggiunto secondo il seguente schema:

Misurazione raggiungimento obiettivi	Risorse finanziarie
Obiettivo raggiunto dal 95% al 100%	100%
Obiettivo raggiunto <95%	proporzionale

9. Le risorse finanziarie destinate alla "Performance individuale" sono erogate sulla base del punteggio della scheda di valutazione per ciascun dipendente.

10. Il compenso incentivante dovuto a ciascun dipendente che risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge, sarà erogato secondo la seguente tabella:

FASCE (per scaglioni)	QUOTA
Fino a euro 2.500,00	100%
Oltre euro 2.500,00 e fino a euro 5.000,00	60%
Oltre euro 5.000,00 e fino a euro 10.000,00	50%
Oltre euro 10.000,00 e fino a euro 15.000,00	40%
Oltre euro 15.000,00 e fino a euro 20.000,00	30%
Oltre euro 20.000,00 e fino a euro 25.000,00	20%
Oltre a euro 25.000,00	10%

## **Art. 6**

### **Differenziazione del premio individuale**

1. Ai sensi dell'art. 69, commi 1 e 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato secondo quanto previsto dal vigente *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, viene fissata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione del premio individuale, nella misura prevista dal comma 1, viene attribuita orientativamente al 10% del personale che ha conseguito la valutazione più elevata. Nel caso di parità di punteggi ha precedenza il personale con maggiore anzianità di servizio.

## **Art. 7**

### **Disposizioni e istituti contrattuali applicabili a particolari tipologie di lavoro**

#### **Personale a tempo determinato**

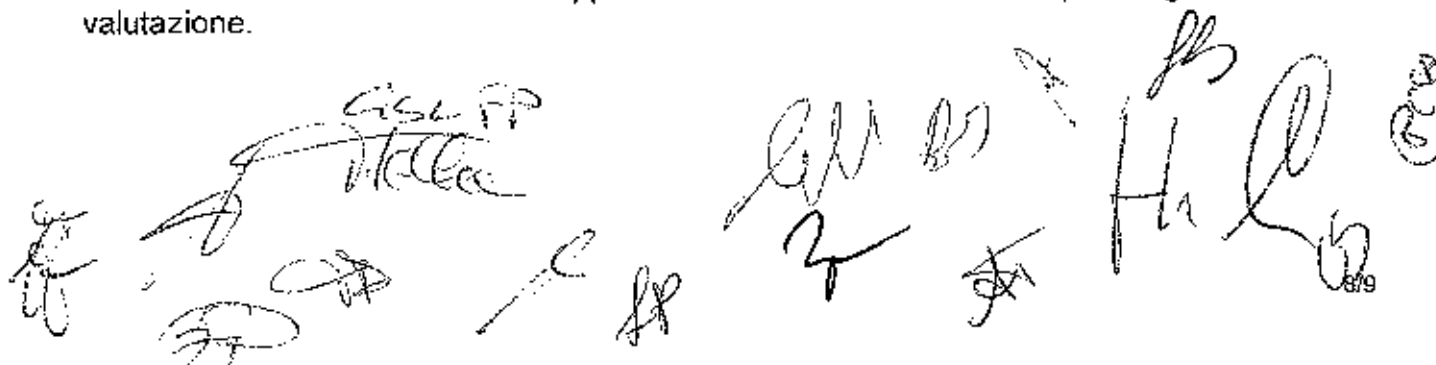
1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato per i periodi di servizio di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di produttività. Per le assunzioni a tempo determinato nella Polizia Locale finanziate ex art. 208 C.d.S. le risorse saranno reperite con riferimento all'art. 56 quater comma 1 lett c) del CCNL 21/05/2018.

#### **Personale a tempo parziale**

2. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time orizzontale o verticale) concorre agli incentivi ed ai compensi di produttività in misura proporzionale al regime orario adottato.

#### **Personale comandato o distaccato**

3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle progressioni economiche all'interno della categoria ed alla incentivazione della produttività e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire gli elementi di valutazione.







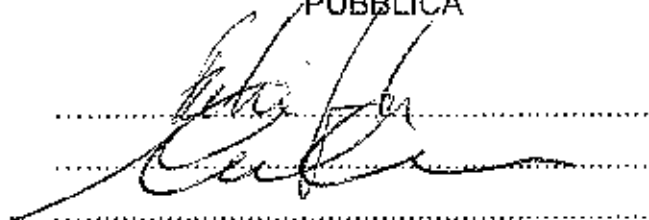
Comune  
di Verona

## Art. 8

### Ultravigenza

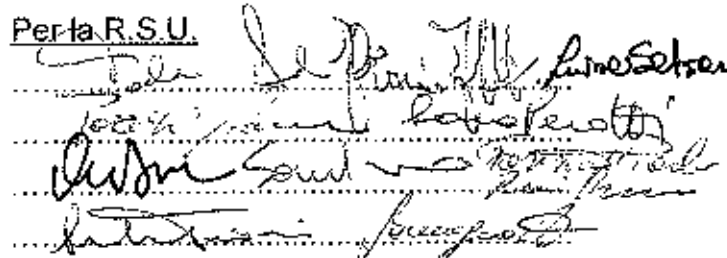
1. Per tutti gli istituti non diversamente disciplinati dal presente CCI continuano a valere le disposizioni dei precedenti Contratti Collettivi Decentrati Integrativi sottoscritti nel Comune di Verona.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE  
PUBBLICA



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE  
SINDACALE

Per la R.S.U.



Per le OO.SS. Comparto Funzioni Locali:

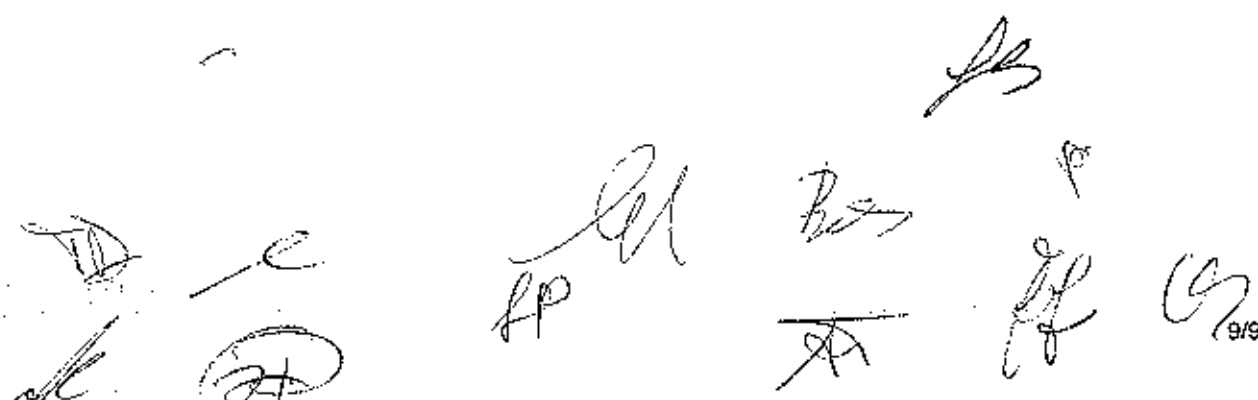
CGIL - FP

CISL - FP

UIL - FPL

CSA

All.



## ALLEGATO A

## RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2018 (\*)

<b>IMPIEGHI STABILI</b>	
Progressione orizzontale con aumenti contrattuali	2.697.669,06
Indennità di comparto	915.000,00
Indennità ex personale VIII qualifica funzionale non titolare di PO	14.500,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 (cat B,C,D c. 1 max 3.000,00 annui)	0,00
Indennità specifiche responsabilità 70 quinquies comma 2 max 350,00 annui lordi	35.900,00
Indennità di servizio esterno personale vigilanza art 56 quinquies	0,00
Indennità di funzione personale vigilanza art 56 sexies (max 3.000,00 annui solo per Polizia locale di cat C e D)	0,00
Indennità varie: indennità condizioni di lavoro art 70-bis (ex rischio, disagio, maneggio valori), indennità turno reperibilità, indennità personale educativo, trattamento economico accessorio educatori ecc	982.417,00
<b>Totale impieghi stabili</b>	<b>4.645.386,08</b>
<b>IMPIEGHI VARIABILI</b>	
Progetti connessi al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente:	
Progetto "Sposami a Verona"	23.000,00
Messi notificatori - Risorse art 54 CCNL 19/9/2000	8.405,98
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (compensi ISTAT art 70 ter c 2), Ici	29.227,51
Integrazione (art 67 comma 4 : 1,2% monte salari 1997)	490.523,00
Risorse collegate alla performance organizzativa e individuale 2018 art 67 co.5 lett b) (incluso potenziamento servizi controllo sicurezza urbana e stradale personale vigilanza art 56 quater comma 1 lett. c)	2.038.586,40
<b>Totale impieghi variabili</b>	<b>2.589.742,89</b>
<b>COMPENSI SPECIFICI</b>	
Compensi avvocatura	150.769,78
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 82cc. 5-6 O. LGS. 163/06)	25.000,00
Quote per incentivi funzioni tecniche (art 113 DLgs 50/2016)	260.832,24
<b>Totale compensi specifici</b>	<b>442.602,02</b>

\* approvazione nelle more della definitiva quantificazione ai sensi del CCNL 21/05/2018

\*\* la disponibilità delle risorse finanziarie ex art.67 co.4 e co. 5 lett. b) deve essere approvata rispettivamente dalla contrattazione integrativa (1,2% monte salari 1997) e dalla Giunta Comunale (conseguimento obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance/PEG)

27/11/2018

## NOTA A VERBALE

La sottoscritta Cristina Grieco,

mette a verbale che **NON** firma il Contratto Collettivo Integrativo riferito all'anno 2018 perché l'art. 4 del suddetto accordo non è coerente con quanto è stato concordato e firmato negli anni 2010 e 2017.

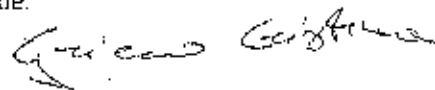
Contesta inoltre la reintroduzione nell'art. 7 della proporzionalità dell'incentivo per il personale a tempo parziale in quanto risulta essere un passo indietro rispetto a quanto "conquistato" finora negli anni scorsi. Si fa altresì presente che la maggioranza dei lavoratori a tempo parziale che ha chiesto questa tipologia di orario per la cura delle famiglie sono donne e quindi la questione oltre che discriminante è anche contro le Pari Opportunità.

Si ricorda anche il Piano delle Azioni Positive triennio 2017 - 2019 approvato con delibera di Giunta n. 201 del 25.05.2017 che all'obiettivo 3 enuncia:

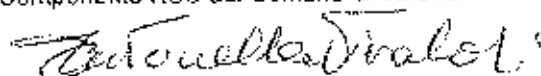
Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari, personale e professionale.

Tra l'altro i sopracitati art. 4 e art. 7 si discostano, in parte, dalle linee guida approvate dal GAU UIL fpl del Comune di Verona.

In fede.



Componente RSU del Comune di Verona



Verona 27/11/2018



COMUNE DI VERONA Comune di Verona	E
Protocollo N. 0385316/2018 del 30/11/2018 Segreteria Verona	
Via Giolfina n. 10 - 37133 - VERONA mail: verona@uilfpl.it mail PEC: uilfplverona@pec.it site web: <a href="http://www.uil.vr.it/uil-fpl">http://www.uil.vr.it/uil-fpl</a> TEL. 045.84.03.024 e TEL. 349.63.86.147	

Al comune di Verona  
Alla delegazione trattante di parte pubblica

E.p.c. RSU  
C.C.SS. territoriali

Loro rispettive sedi.

Verona, 27/11/2018.

Oggetto: contratto collettivo integrativo accordo annuale sui criteri di ripartizione delle risorse, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. a) CCNI. Funzioni Locali 21/05/2018. Nota a verbale UIL FPL Verona.

La UIL FPL di Verona pur firmando il CCDI in oggetto per pieno senso di responsabilità verso il personale di questo comune che, da tempo, attende, la definizione del medesimo, intende presentare la seguente dichiarazione a verbale che si chiede venga inserita nel medesimo CCDI.

Recita l'art. 7 comma 2 del CCDI in oggetto "Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale (part time orizzontale e verticale) concorre agli incentivi ed i compensi di produttività in misura proporzionale al regime orario adottato".

Il senso letterale della norma e come di prassi viene interpretata, sta nel fatto di determinare che il suddetto personale in caso alla valutazione effettuata dall'ente riceva un premio correlato riproporzionato nel quantum in misura proporzionale al regime orario adottato.

La definizione di proporzione riguarda solo il quantum debeat e non altro.

Non può e non deve, cioè, ad esempio, in virtù della suddetta clausola, essere riproporzionato il voto e punteggio del predetto personale, dato che ciò costituirebbe una palese violazione delle norme di parità ed una discriminazione illegittima rispetto ai resti del personale a tempo pieno: il diritto di accesso e concorrenza per gli istinti corvutuali, la stessa performance ma anche, ad esempio le progressioni economiche, sarebbero altrimenti falsati.

Quotora, pertanto, la UIL FPL ravveda che questo ente stia dando diversa applicazione ed interpretazione a questa clausola, escluderà la possibilità di ricorrere nelle opportune sedi per far segnalare la lesione del predetto principio espresso.

Auspica, peraltro, che nel prossimo CCDI normativo 2019 - 21, venga ripristinato il meccanismo già vigente nei precedenti CCDI definiti con questo ente che prevedevano l'eliminazione della correlazione riproporzionata del premio e degli incentivi per il personale part time almeno per ciò che concerne la definizione del quantum della cosiddetta "performance organizzativa", qualora questa soluzione venga sposata anche dalla RSU di questo comune.

IL SEGRETARIO GENERALE RESPONSABILE  
UIL FPL VERONA  
Daniela Principe



## DICHIARAZIONE A VERBALE

Nel sottoscrivere il pre-accordo sul decentrato 2018 gli scriventi non possono rilevare alcuni nodi problematici che hanno caratterizzato la trattativa.

Il primo riguarda la tempistica. Per responsabilità dell'Amministrazione comunale, e non solo di quella attuale, è invalsa una strategia che mira a portare la contrattazione sempre a fine anno in modo da rimandare le questioni essenziali all'anno successivo. Tale metodo riduce gli spazi della discussione e approfondimento

Secondo. Le informazioni fornite dall'Amministrazione sono sempre arrivate a tappe. Emblematica la vicenda della costituzione del fondo in cui progressivamente abbiamo appreso che c'erano spazi di manovra e risparmio se avessimo avuto i dati all'inizio della trattativa e non in corsa o in coda. A tale proposito vanno citate le risorse dello straordinario da cui sarebbero potute recuperare importanti somme. Si prende atto dell'impegno di stabilizzare per i prossimi anni la riduzione dello stanziamento per lo straordinario.

Terzo. Un grave macigno sul tavolo della trattativa è stata la separazione del fondo delle risorse destinato a finanziare le Posizioni Organizzative prevista dal CCNL del maggio 2018.

L'Amministrazione, venendo meno alle promesse esplicite fatte sia durante la sua campagna elettorale sia agli impegni assunti in merito alla razionalizzazione e riduzione di tale fondo, ha congelato l'importo di quello specifico fondo a quanto speso nel 2017. Nessuna risorsa è stata quindi liberata e messa a disposizione del tavolo di trattativa limitando la possibilità di attivare in modo più sostanziale e importante le Progressioni economiche orizzontali e rendendo impossibile l'attivazione delle nuove indennità previste dal nuovo contratto.

Tale scelta, con la conseguente riduzione di disponibilità finanziaria, è stata l'elemento essenziale che ha costretto il tavolo a optare per un accordo ponte per il 2018.

Purtroppo è evidente che rispetto ai colleghi e colleghe assunti con contratti part-time l'accordo non è migliorativo rispetto agli anni precedenti. Tale penalizzazione non è stato frutto di una dimenticanza ma dall'impossibilità per quest'anno, a detta della controparte pubblica, di modificare la scheda di valutazione.

Si ritiene non sia stato dato il tempo sufficiente per una valutazione più approfondita soprattutto il merito della possibilità di permettere a tali colleghe e colleghi di concorrere in pieno alla parte del 30% del premio di produttività individuale.

Si testimonia che è informalmente in trattativa si è concordato che la scheda di valutazione utilizzata per l'assegnazione della produttività 2018, per come è costruita, non può essere utilizzata nella valutazione per le future Progressioni Economiche Orizzontali risultando a tal fine assolutamente discriminante per le colleghe e i colleghi che lavorano a part-time.

Si testimonia che il tavolo ha assunto un impegno informale affinché venga rivisto tutto il sistema delle indennità e a tal proposito si è richiesto che quelle nuove siano attivate a partire dal 1 gennaio 2019.

Si dà atto di segnali di attenzione alla controparte pubblica alle esigenze di maggior trasparenza del sistema di valutazione che ci si augura vengano concretizzati anche in sede di applicazione dell'accordo.

A tal proposito si chiede di essere sistematicamente informati, insieme con tutti i colleghi e colleghe della RSU del procedere dell'applicazione dell'accordo, prima che vengano dispiegati i suoi effetti. Gli uffici del personale si sono impegnati a predisporre una sorta di vademecum, iniziativa che si incoraggia e si chiede di poter vedere prima della sua pubblicazione.

La firma della pre-intesa vuole essere anche un preciso segnale all'Amministrazione a prendere velocemente in mano la macro-organizzazione del Comune e affrontare i numerosi problemi legati alle carenze di organico di cui risentono tutti i settori e si auspica, diversamente da quanto più volte esplicitato in trattativa, che essa voglia riprendere i tavoli tecnici di molti settori primi fra tutti nidi, materne e polizia municipale. Per quest'ultima si chiede che venga assunta come prioritaria la sua riorganizzazione.

Ed infine come più volte ribadito durante la trattativa si invita caldamente a prevedere una sensibile riduzione del fondo delle Posizioni Organizzative a partire dal 2019 per recuperare risorse per poter ripartire con le Progressioni Economiche Orizzontali e avere una dotazione economica per l'attivazione delle indennità contrattuali senza comprimere le risorse destinate alla produttività.

Verona, 4 dicembre 2018

I delegati RSU che hanno partecipato alle trattative

*Daniele Todesco*  
*Alessandro la Magna*