



COMUNE DI MASSANZAGO

PROVINCIA DI PADOVA

ORIGINALE

Prot. n. _____

Del _____

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 57

OGGETTO:

AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE
ALLA SOTTOSCRIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA
2019-2021 E ANNUALITA' ECONOMICA 2019

L' anno **duemiladiciannove** addì **ventuno** del mese di **maggio** alle ore **18:00**, nella sala destinata alle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

SCATTOLIN STEFANO	SINDACO	Presente
SCHIAVON SABRINA	VICESINDACO	Presente
COSTA JESSICA	ASSESSORE	Presente
AGOSTINI EMANUELE	ASSESSORE	Presente
OLIVI PIERPAOLO	ASSESSORE	Assente

Partecipa alla seduta il Sig. Peraro Paola in qualità di Segretario Generale.

Il Sig. SCATTOLIN STEFANO nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta.

Viene sottoposta alla Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE

- con determinazione n. 46 del 6.5.2019 è stato costituito provvisoriamente - il fondo per le risorse decentrate limitatamente alla parte stabile;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 04.04.2019 sono stati forniti indirizzi alla delegazione trattante per la destinazione delle risorse di parte stabile e variabile;
- con determinazione n. 53 del 16.05.2019 è stato costituito definitivamente il fondo per le risorse decentrate di parte stabile e di parte variabile per l'anno 2019;

DATO ATTO che a conclusione delle trattative svolte dalla delegazione di parte pubblica e di parte

sindacale in data 17.05.2019 sono state sottoscritte le seguenti preintese:

-“Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2019-2021” come da

Allegato A;

“Accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate – contratto collettivo decentrato integrativo annualità economica 2019 preintesa” come da **Allegato B**;

VISTI la relazione tecnico – contabile alla preintesa redatta dal Responsabile del servizio finanziario (**Allegato C**) e il parere favorevole del Revisore dei Conti in data 20.05.2019 (**Allegato D**), reso ai sensi dell'art. 8 – 6° comma - del C.C.N.L. 21.05.2018;

RITENUTO, quindi, di autorizzare, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21.05.2018, la delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 come da **Allegato A** e dell'Accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2019 come da **Allegato B**;

PRECISATO che il fondo, come costituito con la determinazione n. 53/2019 rispetta i limiti previsti dalla normativa vigente;

VISTO l'art. 40 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, che impone alle Pubbliche Amministrazioni di pubblicare sul proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria certificate dagli organi di controllo in materia di contrattazione integrativa;

RICHIAMATO l'art. 11, comma 8, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009, che obbliga le Amministrazioni a pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione “Trasparenza, valutazione e merito” l'ammontare dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti”;

VISTI ED ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dall'art. 49 – 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni e la relazione tecnico – contabile alla preintesa redatta dal Responsabile del servizio finanziario;

VISTO il CCNL 21.5.2018;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 165/2001;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

CON l'assistenza del Segretario Generale, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

CON VOTI unanimi favorevoli legalmente espressi per alzata di mano ai sensi della vigente normativa;

DELIBERA

1. di autorizzare, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21.05.2018, la delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 come da documento **Allegato A** e dell'Accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2019 come da documento **Allegato B**;
2. di precisare che sono state acquisite la relazione tecnico – contabile alla preintesa redatta dal Responsabile del servizio finanziario come da documento **Allegato C** ed il parere favorevole del Revisore dei Conti come da documento **Allegato D**, resi ai sensi dell'art. 8 – 6° comma - del C.C.N.L. 21.05.2018;
3. di trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale, ai 3. sensi dell'art. 8 , comma 8, del C.C.N.L. 21.05.2018 del comparto Autonomie locali;
4. di effettuare le pubblicazioni sul sito istituzionale di cui all'art. 40 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e all'art. 11, comma 8, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
5. di dare mandato ai Responsabili di Area di dare attuazione agli istituti previsti dal CCDI;
6. di assolvere l'obbligo della pubblicazione del presente provvedimento, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Ente, in adempimento a quanto disposto dal D.lgs. n. 33/2013;
7. di dichiarare, con separata votazione che riporta il medesimo esito, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. – D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la su estesa proposta di deliberazione;

VISTI i pareri tecnico e contabile formulati dai Responsabili dei Servizi interessati ai sensi dell'art. 49 e 147/bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

DATO ATTO che, in ordine alla presente proposta di deliberazione, il Segretario Generale non ha sollevato alcun rilievo in ordine alla conformità alle leggi, allo statuto e ai regolamenti, ai sensi dell'art. 97, comma 2° del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON voti favorevoli unanimi, legalmente espressi

DELIBERA

Di approvare integralmente la su estesa proposta di deliberazione.

Successivamente, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

Altresì, di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione.

Massanzago, li 21-05-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
MALVESTIO MANUELA

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione.

Massanzago, li 21-05-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
MALVESTIO MANUELA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
SCATTOLIN STEFANO

IL SEGRETARIO GENERALE
Peraro Paola

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Reg. pubbl. n. _____

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Messo che copia della presente delibera viene affissa all'Albo Pretorio comunale per la pubblicazione di 15 gg. consecutivi dal _____ al _____

Massanzago, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Peraro Paola

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata a norma di legge all'Albo pretorio, senza riportare denunce di illegittimità, è divenuta ESECUTIVA il _____.

Massanzago, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Peraro Paola



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2018 - 2020

In data 17 maggio 2019 alle ore 9,30 presso la residenza municipale del Comune di Massanzago ha avuto luogo l'incontro tra:

1. la delegazione di parte pubblica:

Presidente – PERARO PAOLA – Segretario comunale

Componente – MALVESTIO MANUELA – Responsabile Settore Economico-Finanziario

2. la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP

DE PAOLIS MANUELA

OO.SS. Territoriale CISL FP

FURLAN ETTORE

R.S.U. Aziendale

BUCCI MICHELE

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – PERARO PAOLA

Componente – MALVESTIO MANUELA

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP – DE PAOLIS MANUELA

OO.SS. CGIL – FP – FURLAN ETTORE

R.S.U. Aziendale – BUCCI MICHELE



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
CAPO I – Risorse e Premialità.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Strumenti di premialità	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
CAPO III – Progressione economica orizzontale.....	7
Art. 8 – Criteri generali	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	7
Art. 9 – Principi generali.....	7
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	8
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	11
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	12
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	12
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.	12
Art. 13.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL	12
Art. 13.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011	12
CAPO VI – Performance organizzativa e individuale.....	13
Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale ..	13
Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa	13
Art. 16 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale.....	15
CAPO VII – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	16
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	17
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	17
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	17
Art. 19 – Reperibilità.....	17
Art. 20 – Lavoro straordinario	17
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale	17
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	18
CAPO II – Discipline Particolari.....	18
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	18
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	18
Art. 25 – Lavoro somministrato	18



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

CAPO III – Welfare integrativo	19
Articolo 26 - Le attività del “welfare integrativo”	19
CAPO IV – Disposizioni Finali.....	19
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro	19
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche.....	19
Art. 30 - Clausola finale	19



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale entro il mese di aprile, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro tempi congrui.



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi comprese l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
- tutte le altre risorse utilizzabili ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

- validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. Le progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, e riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore, di concerto con gli altri Responsabili e l'indennità è attribuita nei limiti della relativa quota di fondo destinata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

- per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
 7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
 8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
 9. Eventuali economie derivanti dalla ripartizione delle risorse di ogni singolo istituto di cui al presente capo, confluiranno nel fondo relativo alla performance organizzativa ed individuale.
 10. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 12) trovano applicazione con effetto dal 1° gennaio 2019.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
 - espletamento di maneggio valori: vedi comma 3.C.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. Le indennità di rischio e di disagio vengono liquidate entro il secondo mese successivo a quello di avvenuta prestazione.
4. Si individuano i fattori rilevanti di rischio/attività disagiate e maneggio valori:
 - a) **ATTIVITÀ A RISCHIO:**
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute. Rientrano ad esempio, fra queste attività l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

b) ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento ordinario di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza.

c) MANEGGIO VALORI:

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

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza del singolo Responsabile di Settore che attesta la sussistenza effettiva del presupposto legittimante l'attribuzione.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

5. L'importo giornaliero per l'indennità di maneggio valori viene stabilito in € 2,00.



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente delle fattispecie di rilevante responsabilità, di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:
 - a) Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
 - b) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici
 - c) Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
 - d) Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
 - e) Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse e beni dell'Ente;
 - f) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
 - g) Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
 - h) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni specialistiche (si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)
 - i) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
 - l) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile
 - m) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso e/o di gara.
3. La specifica responsabilità:
 - a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore ai propri collaboratori;
 - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (allegato B) ai quali risultano essere associati i seguenti importi annui dell'indennità:

Criteri di determinazione	Importo annuo lordo €
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 1 fattispecie di responsabilità	300,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 2 fattispecie di responsabilità	750,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 3 fattispecie di responsabilità	1.000,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 4 fattispecie di responsabilità	1.250,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 5 fattispecie di responsabilità	1.500,00



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

Presenza, nella posizione funzionale, di n. 6 fattispecie di responsabilità	1.750,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 7 fattispecie di responsabilità	1.900,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 8 fattispecie di responsabilità	2.250,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 9 fattispecie di responsabilità	2.650,00
Presenza, nella posizione funzionale, di n. 10 fattispecie di responsabilità	3.000,00

- c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario Comunale;
 - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola.
 5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del singolo Responsabile di Settore ed è attribuita mediante la sottoscrizione dei relativi decreti redatti sul modello allegato B) al presente accordo. L'indennità così determinata è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
 6. Il Servizio del Personale provvede all'erogazione mensile delle indennità di responsabilità sulla base delle schede di attribuzione consegnate dai Responsabili di Settore.
 7. L'indennità è sospesa e/o revocata nel caso di prolungata assenza del dipendente quando la responsabilità è attribuita ad altro soggetto.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
 - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui sopra è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
 - € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
 - € 300,00 al Responsabile dei Tributi
 - € 300,00 agli addetti all'URP
 - € 300,00 ai messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, vengono erogate annualmente e sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - recupero evasione per il personale del servizio tributi (art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance organizzativa e individuale

Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano che:
 - a) l'attribuzione selettiva di una quota pari al 30% delle risorse destinate annualmente ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale venga destinata al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - b) l'attribuzione selettiva di una quota pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale venga destinata al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i Settori dell'Ente, come da successivo art. 15, previa verifica che ogni Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnati dalla Giunta Comunale. Qualora il Settore non abbia raggiunto l'80% degli obiettivi di PEG assegnati dalla Giunta Comunale, la performance organizzativa è assegnata agli altri settori che hanno conseguito almeno l'80% degli obiettivi.
3. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,80 su 1,00. In caso di valutazione inferiore a 0,80 la relativa quota verrà assegnata agli altri dipendenti del Settore.

Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa

1. La quota di performance organizzativa viene ripartita in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti di ciascun Settore, senza tenere conto delle categorie. Si precisa che il dipendente assunto a tempo pieno, anche se poi temporaneamente viene trasformato a tempo part-time su richiesta dello stesso, viene considerato uguale a 1 mentre il dipendente assunto a tempo part-time viene considerato in base alla propria percentuale di assunzione.
2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e del rapporto a tempo parziale.
3. Gli elementi di cui al precedente comma 2 determinano il coefficiente individuale di riparto il quale viene poi sommato a tutti i coefficienti del personale appartenente allo stesso Settore; tale somma costituirà il divisore della quota di performance organizzativa di Settore; il premio organizzativo individuale viene determinato dividendo l'importo



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

della performance organizzativa di Settore con il coefficiente e di riparto di Settore e moltiplicato per il coefficiente individuale di settore.

- I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato o con contratto di lavoro flessibile non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
- Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
<i>Ferie</i>	X	
<i>Malattia</i>		X
<i>Infortunio</i>	X	
<i>Lutto</i>	X	
<i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i>	X	
<i>Congedo matrimoniale</i>	X	
<i>Congedo parentale</i>		X
<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>		X
<i>Aspettative senza retribuzione</i>		X
<i>Terapia salvavita</i>	X	
<i>Esami prenatali</i>	X	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		X
<i>Malattia figlio - 3 anni</i>		X
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		X
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	X	
<i>Permesso legge 104 portatori di handicap</i>	X	
<i>Permesso legge 104 per familiari</i>	X	
<i>Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)</i>		X
<i>Aspettativa sindacali</i>		X
<i>Permesso per citazione a testimoniare (solo se la causa coinvolge l'Ente)</i>	X	
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	X	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	X	

- Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 14, comma 2, qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

Art. 16 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Settore e purché detta valutazione non sia inferiore a 0,80 su 1,00 secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, tenuto conto dell'assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno, dell'eventuale rapporto a tempo parziale e delle assenze dal servizio così come disciplinate al precedente art. 15.
3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale così determinato:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore. Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 0,9. A parità di punteggio la maggiorazione del premio verrà assegnata al dipendente che ha la maggiore presenza di giornate in servizio, computando le ferie come presenza. In caso di ulteriore parità, avrà la precedenza il dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità il dipendente più anziano di età.
4. La quota di performance individuale, al netto della quota riservata alla maggiorazione di cui al comma 3, viene ripartita in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti di ciascun Settore, senza tenere conto delle categorie. Si precisa che il dipendente assunto a tempo pieno, anche se poi temporaneamente viene trasformato a tempo part-time su richiesta dello stesso, viene considerato uguale a 1 mentre il dipendente assunto a tempo part-time viene considerato in base alla propria percentuale di assunzione.
5. Il premio individuale di ciascun dipendente suddiviso per Settore verrà determinato come segue:
 1. per ogni dipendente viene calcolato il coefficiente di riparto ottenuto come prodotto della valutazione, della presenza in servizio (calcolata come specificato al precedente art. 15, c. 3) e del tempo di lavoro (tempo pieno o part-time come specificato al precedente comma 4);
 2. il coefficiente individuale di riparto viene sommato a tutti i coefficienti del personale appartenente allo stesso Settore; tale somma costituirà il divisore della quota di performance individuale di Settore;
 3. il premio individuale viene determinato dividendo l'importo della performance di settore di cui al precedente comma 4, con il coefficiente di riparto di settore di cui al precedente punto 2 e moltiplicato per il coefficiente individuale;
 4. successivamente viene determinata la maggiorazione del 30% calcolata sul valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e attribuita secondo quanto disposto dal comma 3 del presente articolo;



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

5. le eventuali economie dell'accantonamento del premio di maggiorazione viene ripartita proporzionalmente ai coefficienti di cui al precedente punto 1;
6. la performance individuale è ottenuta come somma degli importi di cui al punto 4, punto 5 e punto 6.

CAPO VII – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato è ripartito tra i responsabili in base alla rispettiva retribuzione di posizione. L'importo così determinato è rettificato proporzionalmente alla valutazione attribuita alla P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente;
- c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione per il personale dell'ufficio tributi (art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018).



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Art. 19 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi entro il secondo mese successivo a quello di avvenuta prestazione, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 20 – Lavoro straordinario

1. In applicazione all'art. 38 del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue.

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - fascia di flessibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l’orario di entrata e di uscita per un massimo di un’ora (da considerarsi come mezz’ora prima o mezz’ora dopo dell’orario di inizio e fine lavoro), nell’orario mattutino e pomeridiano. L’eventuale debito orario deve essere recuperato nell’ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il Responsabile di Settore. L’eventuale credito orario dovrà essere utilizzato entro il 31.12 dell’anno di competenza o al massimo entro il mese di gennaio dell’anno successivo, dopo di che verrà azzerato;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari si rinvia a quanto espressamente previsto dall’art. 27, comma 4 del CCNL 21.05.2018.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell’istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all’erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell’arco dell’anno solare.

Art. 25 – Lavoro somministrato

Fatto salvo quanto già previsto dall’art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all’erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell’ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell’arco dell’anno solare ed abbia partecipato alla concreta assegnazione di obiettivi di performance ed effettivo raggiungimento dei medesimi.



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 26 - Le attività del “welfare integrativo”

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall’Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all’entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L’Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l’art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l’approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l’obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell’ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

Art. 30 - Clausola finale



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti.



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

Allegato "A" al CCDI 2019/2021

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. In sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, vengono definite le risorse aggiuntive, distinte per categoria, destinate alle nuove progressioni orizzontali, con prelevamento delle stesse dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Servizio personale provvede alla pubblicazione all'Albo pretorio on line, per 10 giorni consecutivi, di un avviso pubblico, destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, **distinte per categorie**, assegnabili nell'anno di riferimento.
L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
La pubblicazione di tale avviso costituisce avvio del procedimento.
3. Scaduto detto termine, si provvede alla redazione delle relative graduatorie. La valutazione è fatta base dei seguenti criteri:
 - a) **60% incidenza della valutazione:** Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite **nel triennio** precedente l'anno in cui si avviano le procedure. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, la valutazione è da considerarsi pari a zero la stessa concorre alla media del triennio. In ogni caso l'ammissione o la non ammissione alla selezione deve essere adeguatamente motivata.
 - b) **40% incidenza esperienza maturata negli anni di riferimento:** Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti uno per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di venti anni.
4. In caso di parità di graduatoria, la progressione economica è attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria; in caso di ulteriore parità al dipendente con l'anzianità di servizio maggiore; in caso di ulteriore parità al dipendente con la maggiore età anagrafica.
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore trentasei mesi e deve essere in servizio alla data di avvio del procedimento di selezione (data di pubblicazione dell'avviso).
6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto)
7. Le graduatorie sono approvate dal responsabile del Servizio Personale e vengono portate a conoscenza mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, Responsabile del servizio personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi di concerto con le Posizioni Organizzative ed il Segretario Comunale nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Nel caso in cui un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica non si procederà al subentro del candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi nella medesima categoria.
9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 33%, con arrotondamento per eccesso, dei dipendenti dell'Ente, calcolata sui dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale. Tale principio si applica anche al personale assunto per mobilità ma non si applica al personale comandato da altre amministrazioni.
11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.

¹ Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

Allegato "B" al CCDI 2019/2021

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO ____

Settore/Area

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

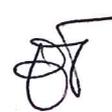
Profilo Professionale

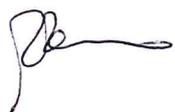
Categoria

Elenco delle fattispecie di responsabilità	Assegnazione
a) Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale) Descrizione:	
b) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/ risultati/ programmi/ piani di attività specifici Descrizione:	
c) Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi Descrizione:	
d) Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche Descrizione:	



COMUNE DI MASSANZAGO
Provincia di Padova

e) Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse e beni dell'Ente Descrizione attività:	
f) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili Descrizione attività:	
g) Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori Descrizione attività:	
h) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni specialistiche (si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc) Descrizione attività:	
i) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) Descrizione attività:	
l) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile	





COMUNE DI MASSANZAGO
Provincia di Padova

Descrizione attività:	
m) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso e/o di gara Descrizione attività:	
Nr. Fattispecie di responsabilità attribuite	
Indennità attribuita	Euro

Li, _____ / / _____

Il Responsabile del Settore



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

VERBALE DELLA RIUNIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 DESTINAZIONE DELLE RISORSE

In data 17 maggio 2019, alle ore 9,30 presso la residenza municipale del Comune di Massanzago ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:
 - Presidente: Dott.ssa Paola Peraro – Segretario Generale
 - Componente: Malvestio Manuela – Responsabile settore Economico Finanziario

- la delegazione sindacale:
 - Bucci Michele – componente R.S.U.
 - Furlan Ettore – rappresentante sindacale per la CISL FP
 - De Paolis Manuela - Rappresentante Sindacale per la FP CGIL

Le funzioni di Segretario sono svolte da Malvestio Manuela

Od.g. Accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate - contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per l'annualità economica 2019

Premesso che:

- in data odierna è stato sottoscritta tra le parti "L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (ccdi) per il triennio 2018-2020";
- che a seguito della riunione della delegazione trattante in data 8.4.2019, la parte sindacale si è riservata sentire l'assemblea prima di procedere alla sottoscrizione del CCDI;
- che a seguito dell'assemblea sindacale, come comunicato in data 17.4.2019 agli atti prot n. 4688 è stato indetto un referendum aziendale su "scelta su applicazione progressioni orizzontali";
- che in data 02.05.2019 agli atti prot n. 5091 è stato depositato il verbale riepilogativo del referendum aziendale del 29/30 aprile 2019 dei dipendenti del comune di Massanzago, che ha avuto come esito: programmazione nel triennio per tutti aventi i requisiti, e anche senza la quota di compartecipazione indennità di risultato fondo delle posizioni organizzative. In tal caso il finanziamento avverrebbe con il fondo di parte stabile, intero importo, e per la restante somma necessaria, con le somme prima destinate all'indennità di responsabilità fondo salario accessorio.

La parte pubblica, preso atto di quanto sopra, procede ad illustrare la quantificazione del fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2019, coma da determinazione n. 53 del 16.05.2019 del responsabile del Settore Economico Finanziario, il cui importo complessivo ammonta ad € 60.555,44 di cui:

- parte stabile: € 54.306,26

- parte variabile: € 6.249,18

Riassunte le posizioni, le Parti concordano di addivenire al seguente accordo di sintesi per l'annualità economico 2019:

- Le risorse disponibili per l'anno 2019 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come previste nel Contratto Collettivo decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019-2021 e riassunte secondo la tabella allegata al presente accordo quale parte integrante e sostanziale;

- Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono quantificate come previsto dall'art. 14 del Contratto Collettivo decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019-2021;

- Viene destinata la quota di € 3.000,00 per il conseguimento di specifici obiettivi, riconducibili al miglioramento di alcuni servizi comunali. La gestione di tale quota viene assegnata al Responsabile del Settore Territorio, il quale sulla base dell'effettiva partecipazione, lo distribuirà tra coloro che avranno concorso al conseguimento degli obiettivi di miglioramento. A titolo indicativo ma non esaustivo tali obiettivi vengono indicati nelle seguenti attività:

- Ripristino segnaletica verticale danneggiata a causa degli eventi atmosferici dell'11.5.2019;
- Predisposizione proposta variante al Piano degli Interventi;
- Assistenza alle manifestazioni.

Eventuali economie confluiranno nel fondo per la performance organizzativa ed individuale.

- Viene confermata la disciplina relativa alle indennità di cui all'art. 11 del di cui al Contratto Collettivo decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019-2021 con decorrenza 01.01.2019 e con distribuzione a seguito di apposito provvedimento del Responsabile di Settore previa compilazione della scheda di pesatura di cui all'allegato B) al Contratto Collettivo decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019-2021.

- Per quanto concerne le progressioni economiche le parti concordano di dare avvio ad un percorso di riconoscimento dell'istituto nel triennio 2019-2021 come disciplinato nell'allegato A) al CCDI 2019-2021

TABELLA – utilizzo fondo risorse decentrate anno 2019

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018	7.685,16
Progressioni orizzontali (art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018)	25.430,21
Totale	33.115,37

Destinazione specificatamente regolate dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Descrizione	Importo
Indennità specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018	11.000,00

Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lett. c) e art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 indennità di rischio: € 1.248,00, maneggio valori: € 1.248,00, disagio: € 624,00	3.120,00
Progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21.5.2018)	5.000,00
performance collettiva di cui al punto 3 del presente verbale	3.000,00
Performance individuale	3.724,05
Performance organizzativa	1.526,02
Totale	27.440,07

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo:

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	33.115,37
Somme regolate dal contratto	27.440,07
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	60.555,44

Letto, approvato e sottoscritto.

Parte Pubblica: Dott. ssa Paola Peraro _____

Componente: Manuela Malvestio _____

Rappresentante territoriale CISL-FP : Furlan Ettore _____

Componente Organo direttivo Bucci Michele _____

Rappresentante territoriale CIGL FP: De Paolis Manuela _____

COMUNE DI MASSANZAGO
PROVINCIA DI PADOVA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2019-2021**

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

¹ **Modulo 1 - Scheda 1.1**

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa del 17.05.2019 CCDI 2019.2921 . parte normativa Contratto annualità economica 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019-2020-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Nominata con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 4.4.2018: Presidente: Dott.ssa Peraro Paola Componenti: Rag. Manuela Malvestio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP; CISL FPS ed RSU; Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP; CISL FPS ed RSU
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina parte normativa 2019- 2021 Destinazione del fondo risorse decentrate parte stabile e variabile anno 2019 Disciplina in particolare degli articoli del CCNL 21.05.2018: art. 7, lett. a), b),c),d), f) g), i), j), m),n),p),s),t),v), art. 69, 24, comma 1, art. 70 quinquies
procedurale e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Non è prevista dalla vigente normativa. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Si rinvia al punto precedente

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? Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2019 con deliberazione di Giunta n 25 del 26.02.2019 (parte finanziaria), e delibera di GC n. 50 del 07.05.2019 (parte obiettivi) .
	È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? Sì. Con delibera di Giunta n.17 del 31.01.2019 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2019-2021).
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? Sì, per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? E' stata validata la relazione 2018 dall'OIV in data 20.03.2019.

La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No, in quanto amministrazione non soggetta
Eventuali osservazioni :		

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 parte normativa

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO I – Disposizioni Generali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	Errore. Il segnalibro non è definito.
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO I – Risorse e Premialità	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 6 – Strumenti di premialità	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse ...	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO III – Progressione economica orizzontale	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 8 – Criteri generali	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 9 – Principi generali	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 13.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 13.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO VI – Performance organizzativa e individuale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 16 - Disciplina della performance individuale e del premio individuale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO VII – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 19 – Reperibilità.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 20 – Lavoro straordinario.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO II – Discipline Particolari.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 25 – Lavoro somministrato	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO III – Welfare integrativo	Errore. Il segnalibro non è definito.
Articolo 26 - Le attività del “welfare integrativo”.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
CAPO IV – Disposizioni Finali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche	Errore. Il segnalibro non è definito.
Art. 30 - Clausola finale	Errore. Il segnalibro non è definito.

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse stabili e variabili effettuata dall’amministrazione con determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n.53 del 16.05.2019

A1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Indennità specifiche responsabilità: € 11.000,00;
- Indennità condizioni lavoro: € 3.120,00;
- Progressioni Economiche: € 5.000,00;
- Performance collettiva – progetti: € 3.000,00;
- Performance individuale e organizzativa: € 5.320,07.

B) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 30.03.2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 19.06.2012 e da ultimo modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 23.10.2018), secondo gli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 26.02.2019 e del Piano della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n., 50 del 7.05.2019.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

L’art. 8 del CCDI, rimandando all’allegato A) la definizione dei criteri e per le procedure per le progressioni economiche all’interno delle categorie, ha stabilito il limite del 33% delle progressioni da effettuare annualmente calcolata sui dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione, aventi il requisito di 36 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento. I criteri pesano per il 60% sull’incidenza della valutazione e per il 40% sull’esperienza maturata negli anni di riferimento

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2019 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 07/05/2019, ci si attende un mantenimento/ incremento della produttività del personale.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate nel triennio 2019-2021. **Relazione tecnico- finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, art. 67 CCNL 21.05.2018 è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 53 del 16.05.2019 e nei seguenti importi:

Note:

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

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" consolidata del fondo per le risorse decentrate, implementata con gli incrementi quantificati in sede di CCNL ed altri incrementi con carattere di certezza e stabilità, è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti come segue:

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

FONDO FISSO		Importo
F. Consolidato art. 67, c1	CCNL 21.005.2018	51.951,36
Incremento art. 67, c 2 a	€ 83,20 annui per dipendente in servizio al 31.12.2015- a partire dal 2019	1.331,20
Incremento art. 67, c 2 b	Differenziali incremento Progressioni Economiche *	1.023,70
Incremento art. 67, c 2 c	Ria personale cessato	0,00
Incremento art. 67, c 2 d	Riassorbimento incrementi ad personam	0,00
Incremento art. 67, c 2 e	Oneri per personale trasferito	0,00
Incremento art. 67, c 2 f	Economie per riduzione posti dirig.	0,00
Incremento art. 67, c 2 g	Riduzione straordinario	0,00
Incremento art. 67, c 5a	Oneri per incremento dotazioni organiche	0,00
	Totale	54.306,26

Importo non soggetto al tetto del 2016 ex dichiarazione congiunta n. 5 CCN, 2016/2018 DEL 21.5.2018

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili saranno determinate con successivo provvedimento

FONDO VARIABILE		
Risorse art. 67, comma 3 a	Sponsorizz. Acc. collaborazione.	0,00
Risorse art. 67, comma 3 b	Economie da piani di razionalizzazione e rid. spese	0,00
Risorse art. 67, comma 3 c	Specifici tratt. Ec. Da specifiche disposizioni di legge	0,00
Risorse art. 67, comma 3 d	Una tantum frazione RIA mensile	0,00
Risorse art. 67, comma 3 e	Risparmi da straordinario ART. 14 ccnl 1.4.1999	0,00
Risorse art. 67, comma 3 f	Quota rimborso notifica	0,00
Risorse art. 67, comma 3 g	Personale case da gioco	0,00
Risorse art. 67, comma 3 h – c 4	Incremento 1,2, monte salari 1997	3.249,18
Risorse art. 67, comma 3 I – c 5b	Conseguimento . Obiettivi Ente	3.000,00
Risorse art. 67, comma 3 k	Integrazione personale trasferito	0,00
	Riduzione contenimento 2016	
	Totale	6.249,18

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 21.05.2018 art. 67, comma 3, lett. h (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

E' stato previsto uno stanziamento di € 3.249,18 da fondi di bilancio;

CCNL 21.05.2018 art. 67, comma 3, lett. i (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un mantenimento/accrecimento di quelli esistenti)

Sono stati attivati processi lavorativi volti a mantenere/migliorare le prestazioni dei servizi per € 3.000,00;

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni per cessazioni di personale in quanto non più prevista

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 51.951,36	
- (meno) decurtazioni delle risorse fisse	€ -	
+ € 83,20 annui per dipendente in servizio al 31.12.2015- a partire dal 2019	€ 1.331,20	
+ Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (non soggette a limite)	€ 1.023,70	
= totale risorse stabili		€ 54.306,26
b) risorse variabili (senza caratteristiche di certezza per anni successivi)	6.249,18	
= totale risorse variabili		€ 6.249,18
c) totale fondo sottoposto a certificazione (totale risorse stabili + totale risorse variabili)		€ 60.555,44

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 46.061,94 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	7.685,16
Progressioni orizzontali	25.430,21
Totale	33.115,37

Le somme suddette sono già state regolate dalla normativa e per le progressioni orizzontali dai precedenti CCDI

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 27.440,07 così suddivise:

Descrizione	Importo
Art. 68, comma 2, lett c) e art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018- Indennità specifiche responsabilità	11.000,00
Art. 68, comma 2, lett c, e art. 70 bis del CCN 21.05.2018 – Indennità rischio: € 1.248,00, maneggio valori €1.248,00 e disagio € 624,00	3.120,00
Art. 16 CCNL 21.5.2018- progressioni economiche all'interno della categoria:	5.000,00
Performance collettiva di cui al punto 3 del ccnl	3.000,00
Art. 68 c. 2 lett. a) Premi correlati alla performance organizzativa	1.326,02
Art. 68 c. 2 lett. b) Premi correlati alla performance	3.724,05

individuale	
Totale	27.440,07

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Tutte le somme sono state regolate

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	33.115,37
Somme regolate dal contratto	27.440,07
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	60.555,44

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo Voce non presente se non per le risorse relative agli oneri contributivi sociali e previdenziali

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 54.306,26 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 33.115,37. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

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

Per l'anno 2019 sono previste progressioni economiche orizzontali per il 33% del personale dipendente; a tal fine è stata destinata una quota di € 5.000,00 che viene finanziata con risorse stabili;

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016

Descrizione	Anno 2016	Anno 2018	Anno 2019	
Fondo Parte Fissa	51.935,36	52.975,05*	54.306,26	
Fondo Parte variabile	7.849,18	6.300,00	6.249,18	
Totale	59.800,54	59.975,05*	60.555,44	

* comprende l'importo di € * comprende l'importo di € 1.023,70 non soggetta tetto 2016, ex dichiarazione congiunta n. 5 ccnl 2016/2018 del 21.5.2018

**comprende l'importo di 1.023,70 e d € 1.331,20 non soggetta tetto 2016 , ex dichiarazione congiunta n. 5 ccnl 2016/2018 del 21.5.2018

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo ri-certificato 2016

Descrizione	Anno 2016	Anno 2018	2019	
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	7.901,74	7.426,28	7.685,16	
Progressioni orizzontali in godimento	28.941,90	25.662,34	25.430,21	
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
Altro	15.492,04	12.973,32		
Totale	52.335,68	46.061,94	33.115,37	
Istat				
Lavoro straordinario				
Totale	52.335,68	46.061,94	33.115,37	
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di rischio			1.248,00	
Indennità di disagio			624,00	
Indennità di maneggio valori			1.248,00	
Progressioni orizzontali			5.000,00	
Indennità specifiche responsabilità			11.000,00	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	1.600,00			
Art. 15, comma 5, riorganizzazioni e obiettivi nuovi e servizi	3.000,00			
Produttività art. 68 cc. 2° e 2b CCN. 21.05.2018		3.050,82	3.000,00	
Produttività performance individuale e organizzativa	3.249,18	10.162,29	5.320,07	
Altro				
Totale	7.849,18	13.213,11	27.440,07	
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	52.335,68	46.061,94	33.115,37	
Regolate dal decentrato	6.480,00	13.213,11	27.440,07	
Ancora da regolare (
Totale	58.815,60	59.275,05	60.555,44	

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei seguenti capitoli di spesa di cui uno principale permettendo quindi costantemente la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività.

Capitolo	Articolo	Descrizione
200	1	SEGRETERIA GENERALE - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
200	6	FONDO INDENNITA' RESPONSABILI SERVIZI
300	1	GESTIONE ECONOMICA - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
300	6	FONDO INDENNITA' RESPONSABILI SERVIZI
400	1	GESTIONE ENTRATE - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
600	1	UFFICIO TECNICO - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
600	6	FONDO INDENNITA' RESPONSABILI SERVIZI
700	1	SERVIZIO ANAGRAFE - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
700	6	FONDO INDENNITA' RESPONSABILI DI SERVIZIO
735	1-2-3-4-5	FONDO PRODUTTIVITA' E RELATIVI CONTRIBUTI
1405	1	BIBLIOTECA - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato a seguito delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017

Il limite della spesa del personale risulta rispettato, in quanto l'importo del fondo dell'anno 2019, ai sensi del D.Lgs. 75/2017 prevede che dal 1.1.2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

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

Il totale del fondo, giusta determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 53 del 16.5.2019 è impegnato per l'anno 2019 come precedentemente indicato.

Le somme per oneri riflessi ed Irap sono impegnate nei rispettivi capitoli di competenza (rispetto al servizio di appartenenza). Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Massanzago li 18/05/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO

- Manuela Malvestio-

*Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21
del D.lgs. 82/2005 ess.mm.ii.*

Verbale del 20/05/2019

COMUNE di MASSANZAGO

Provincia di Padova

REVISORE UNICO DEI CONTI

Parere di cui all'art. 8, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Regioni - Autonomie Locali 21.05.2018 sul contratto decentrato integrativo parte normativa 2019-2021 e sul contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2019 del Comune di Massanzago

L'anno 2019 il giorno 20 del mese di maggio, il sottoscritto Augusto Zovi, revisore unico dei conti, esamina il verbale di ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo CCDI siglato il 17.05.2019, la relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo annuale per la costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate e la determina preliminare n. 53 del 16.5.2019.

VISTO:

- che l'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018 delle regioni, province ed autonomie locali prevede: "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro 10 giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto";
- che, inoltre, l'art.40 bis, comma 1, del d.lgs. 30/03/2001, n.165, prevede che: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo";



- che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma dell'accordo stesso;

PREMESSO che in data 17.05.2019 le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale hanno raggiunto l'accordo per la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021 per la parte normativa e per l'annualità economica 2019;

- che con determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 53 del 16.05.2019 sono state quantificate le risorse decentrate di parte stabile e di parte variabile per l'anno 2019 così ripartite:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	54.306,26
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	6.249,18
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	0,00
Totale risorse	60.555,44

ACCERTATO che con tale atto l'Amministrazione dà applicazione a quanto previsto dal vigente CCNL, computando l'ammontare delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività secondo la normativa vigente;

VISTA la relazione tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, in data 18.05.2019;

PRESO ATTO che il riparto del Fondo 2019 parte stabile, come riassunto nella relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, consente la remunerazione degli istituti contrattualmente previsti con carattere fisso e continuativo, mentre la restata quota è destinata alla performance;

TENUTO conto del rispetto del vincolo di finanza pubblica per l'anno 2018, giusta certificazione inviata al M.E.F. in data 27.03.2019;

DATO ATTO che per l'anno 2019, in via presuntiva, vengono rispettati i vincoli di contenimento della spesa di personale rispetto alla media 2011-2013 e di finanza pubblica e che il Comune di Massanzago non è un Ente strutturalmente deficitario;

ESPRIME

per quanto sopra evidenziato, **parere favorevole** alla PREINTESA di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL TRIENNIO 2019-2021 E DELLA PARTE ECONOMICA PER L'ANNUALITÀ 2019 - siglata tra le parti il 17.5.2019

CERTIFICA

la compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dalla pre-intesa di contratto decentrato di cui trattasi, rispetto ai vincoli:

- introdotti dalle vigenti norme coordinamento della finanza pubblica con riguardo alle limitazioni operanti in materia di trattamenti economici individuali e di finanziamento degli stessi;
- dei contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.

Il Revisore Unico

Dott. Augusto Zovi

