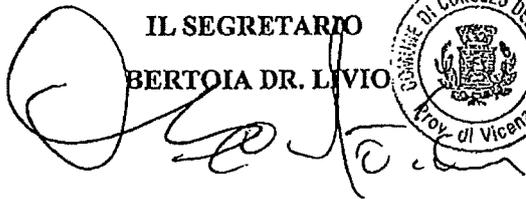


# COMUNE DI COGOLLO DEL CENGIO

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2019-2021

CONTRATTO CCDI DEFINITIVO SOTTOSCRITTO IN DATA 30 DICEMBRE 2019.

IL SEGRETARIO  
BERTOIA DR. LIVIO





A seguito della deliberazione n. 115 del 18/12/2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, e a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio acquisito al prot. n.11517 in data 19/12/2019,

Il giorno 13 (tredici) del mese di Dicembre 2019, presso la sede del Comune di Schio

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Bertoia Livio (Segretario)

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

Facco Barbara (UIL)

RSU:

Busato Giovanni

Panozzo Monica

Mioni Nicola

hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Cogollo del Cengio

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (Art. 8 CCNL 21.05.2018)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Cogollo del Cengio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato con durata almeno semestrale, ivi compreso il personale a tempo parziale, assunto con contratto.
3. Esso ha validità triennale e decorre dal 1 gennaio 2019. (2019-2020-2021)
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
5. 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.
6. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
7. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

### Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 49 D. Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
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

### Art. 3 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (Art. 67 CCNL 21.05.2018)

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 compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL devono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 4.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Se a seguito del processo organizzativo l'Ente preveda minori stanziamenti per l'assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intenda aumentare il valore delle posizioni organizzative, è necessario l'accordo con la parte sindacale in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo del tetto dell'anno 2016.

### Art. 4 – Ammontare ed utilizzo del Fondo risorse decentrate (Art. 7, comma 4, e Art. 68 CCNL 21.05.2018)

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria (per la parte di essi a carico del trattamento accessorio), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
  - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 -bis (lett. c comma 2 art. 68 del CCNL);
  - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.70 quinquies commi 1 e 2 (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);
  - Compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL), compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (compensi ISTAT);
  - Progressioni economiche (lett. j comma 2 art. 68 del CCNL).
  - Indennità di servizio esterno.
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale (lett. a e b comma 2 art.68 del CCNL).
5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

B

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie del relativo Fondo.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

**Art. 5 - Indennità condizioni di lavoro** (Art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

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 1.50 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1.50 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, con un massimo di euro 4,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori del servizio manutentivo (operai) e del servizio mensa (cuoche). Altri lavoratori potranno essere individuati dai Responsabili dei Servizi solo nel caso in cui siano adibiti ad una continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli.
4. L'indennità relativamente all'espletamento di attività disagiata, sarà corrisposta ai lavoratori: Del servizio viabilità (operai) per il disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità e per garantire il servizio di polizia mortuaria.
5. L'indennità relativamente al maneggio valori sarà attribuita ai dipendenti che rendono il conto della propria gestione e ai dipendenti che sono addetti, con provvedimento formale dei responsabili dei servizi, a servizi che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa. L'indennità sarà giornaliera e sarà corrisposta, per le sole giornate di effettivo esercizio dell'attività di cassa.
6. Le indennità di particolari condizioni di lavoro del personale esposto a rischi e a disagio, vengono liquidate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione. L'indennità maneggio valori sarà liquidata invece in un'unica soluzione a chiusura dell'esercizio successivamente alla resa del conto di gestione.
7. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

**Art. 6 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità** (Art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 22016-2018)

1. In applicazione dell'art.70- quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per procedimenti complessi o di coordinamento di altri lavoratori da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Per quanto riguarda il triennio 2019/2021 per tale istituto sarà destinato l'importo massimo annuale di € 7.000,00. L'eventuale eccedenza del fabbisogno determinato rispetto all'importo massimo disponibile citato dovrà essere riparametrato percentualmente agli aventi diritto per rimanere all'interno dell'importo citato. Eventuali economie, invece sono destinate alla performance individuale e organizzativa.
3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura annuale massima fissata in € 3.000,00 cad. così come previsto dal CCNL in vigore, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

Descrizione della specifica responsabilità
a) Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative
b) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
c) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenza dei servizi, commissione di gara ecc.)
d) Responsabilità di attività sostitutiva della rispettiva P.O.
e) Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, con relazione di procedimenti ed istruttorie complesse anche in presenza della P.O.

4. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è effettuato con atto formale dei Responsabili di Area, con il coordinamento del Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.
5. Al dipendente configurato nelle fattispecie di responsabilità di cui al comma 3 del presente articolo spetta un'indennità dal valore minimo di € 350,00 ad un valore massimo di € 3.000,00 annui lordi determinata sulla base dei seguenti criteri:
  - Punto a) euro 2000
  - Punto b) euro 1000
  - Punto c) euro 500
  - Punto d) euro 3000
  - Punto e) euro 2000
6. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale.

7. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex legge n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e nel caso di assenza per permesso di cui all'art. 35 del CCNL 2016-2018 usufruito a giornata piena. (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).
8. L'erogazione dell'indennità in oggetto avviene annualmente, in un'unica soluzione a consuntivo, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

**Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità** (Art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018)

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dall'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale, Tributi, è stabilita un'indennità annua massima di € 350,00.
2. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, è effettuata dai responsabili di Area con apposite determinazioni.
3. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.
4. L'erogazione dell'indennità su indicata avviene mensilmente, in base alla responsabilità conferita.

**Art. 8 – Compensi previsti per disposizioni di legge** (Art. 67 comma 3 lett. C) del CCNL 21.05.2018)

1. Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi previsti dall'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n.50 e succ. modificazioni.
2. Le modalità di erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche sono disciplinati **nell'allegato Regolamento sub A)**;
3. Incentivi per recupero evasioni tributarie (disciplinati da apposito regolamento Dlgs. 446/1997)
4. Diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario Dlgs.n.269/2003.

**Art. 9 – Compensi ISTAT** (Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018)

1. Anche le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, argomentando da quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.
2. Le somme erogabili a titolo di incentivo non possono eccedere il contributo onnicomprensivo forfetario erogato dagli Enti di cui al comma precedente.

3. Possono beneficiare di tale incentivo i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal responsabile competente.

**Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (Art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)**

1. L'art 16 del CCNL 21.5.2018 prevede che:
  - “La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti”;
  - “Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi”;
  - “Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi”.
2. Ad integrazione di quanto stabilito dalla contrattazione nazionale si stabilisce che per accedere alla selezione è necessario:
  - Che il lavoratore sia in possesso del requisito di un'anzianità di servizio presso il Comune di Cogollo del Cengio di almeno 36 mesi per i dipendenti in categoria B e 18 mesi per quelli in categoria C;
  - Una valutazione di almeno 16/20 e per quanto riguarda la produttività inserire anche il personale a tempo determinato che ha svolto servizio in via Continuativa almeno per sei mesi;
  - Non aver ricevuto sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto (censura) nel biennio precedente a quello di riferimento della selezione.
3. L'istituto della progressione economica orizzontale, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi nei limiti delle risorse disponibili indicate dall'Amministrazione si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. Le norme in materia valgono per tutti i dipendenti comunali e per i Responsabili di Area.
4. I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.
5. Le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza sono attribuite in base ad un'unica griglia di valutazione applicabile a tutti i lavoratori dell'Ente secondo i seguenti criteri ed in base alla seguente pesatura:
  - Valutazione della performance individuale del triennio precedente – peso 70;
  - Esperienza professionale maturata – peso 30.

**Valutazione della performance**

La valutazione della performance individuale è intesa come combinazione di risultati ottenuti, impegno e qualità della prestazione individuale rilevabili dai punteggi contenuti nella scheda di

valutazione delle prestazioni del triennio che precede l'anno in cui è attivata la procedura di attribuzione delle progressioni economiche. La valutazione delle attività e dei risultati è effettuata al termine del periodo annuale di valutazione da ciascun Responsabile di servizio per i dipendenti della propria area e dal Segretario comunale per i Responsabili titolari di P.O.

Per poter accedere alla selezione di attribuzione della progressione economica la valutazione di ciascun dipendente deve raggiungere per il triennio precedente un punteggio medio non inferiore a 15 (su un totale di 20 punti) nella scheda di valutazione prevista dal sistema permanente di valutazione vigente (scheda **allegato sub. "B"**), valida sia per i dipendenti che per i Responsabili di Area titolari di P.O.

Per l'attribuzione delle progressioni orizzontali relative all'anno 2019 si procederà considerando la sommatoria della valutazione conseguita nel triennio 2016-2017-2018.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria del punteggio del triennio di riferimento per il peso "80", riparametrando il valore risultante con il punteggio massimo ottenuto.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\frac{\text{Punti valutazione del dipendente} \times \text{peso del fattore di valutazione}}{\text{Valore massimo di valutazione conseguibile}}$$

Punti valutazione dipendente = media di punteggio per singolo settore ulteriormente rapportata al numero dei settori e al numero dei dipendenti.

**(somma della media valutazione per singolo settore/per n. dei settori)**

#### **Esperienza professionale**

L'esperienza professionale matura è intesa come anni di permanenza nella medesima categoria giuridica e nella posizione economica in godimento sia presso il Comune di Cogollo del Cengio che presso altri Enti in caso di provenienza a seguito di mobilità, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione.

Il punteggio che viene attribuito al singolo lavoratore è ottenuto moltiplicando la sommatoria degli anni di permanenza nella posizione economica in godimento per il peso "30", riparametrando il valore risultante con il valore massimo conseguito.

La formula per l'attribuzione del punteggio è la seguente:

$$\frac{\text{Anni permanenza P.E. del dipendente} \times \text{peso fattore esperienza}}{\text{Valore massimo conseguito}}$$

(valore massimo conseguito = numero di anni di permanenza nella categoria senza progressione - vedi singolo dipendente)

Esempio: il lavoratore che ha 3 anni di permanenza nella categoria economica in godimento, il valore massimo conseguito è 15 (da verificare).

Ne deriva che  $3 \times 30 / 15 =$

6. Il punteggio finale utile ai fini della formazione dell'unica graduatoria è dato dall'applicazione dei criteri stabiliti nella griglia di valutazione di cui al punto 5. In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità complessiva di servizio presso il Comune di Cogollo del Cengio.
7. Le parti, convengono che nel triennio 2019/2021 vengano effettuate progressioni economiche all'interno della categoria. Per l'anno 2019 l'Ente destina per l'attribuzione di progressioni

economiche di categoria € 5.000,00 complessivi da ripartirsi per ogni categoria economica in proporzione al numero dei dipendenti. La decorrenza delle progressioni orizzontali è fissata dal 1° gennaio di ciascun anno di riferimento.

8. Eventuali economie non attribuite all'interno di ciascuna categoria economica verranno riassegnate fino all'esaurimento dell'importo disponibile alle categorie più basse.
9. A termini dell'art. 16 del CCNL 2016-2018, il dipendente in posizione di comando o distacco presso enti, amministrazioni o aziende ha diritto a partecipare alle selezioni ai fini delle progressioni economiche orizzontali. A questi fini l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina. Inoltre le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.
10. Eventuali eccedenze confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance.

#### **Art. 11 - Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo oltre ai risparmi e/o maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo quanto previsto dall'articolo 4 del presente CCDI.
2. Le parti concordano che la destinazione della quota residua del fondo relativa ai premi correlati alla performance sia suddivisa secondo i seguenti criteri:
  - Per l'70% alla performance organizzativa e individuale;
  - Per il 30% sulla base della scheda di valutazione individuale.
3. Il piano delle performance individuale e organizzativo è approvato annualmente dalla Giunta Comunale. La quota annua di fondo per la valutazione della performance viene assegnata a ciascuna area in base al numero delle persone. L'eventuale quota residua di premi correlati alla performance organizzativa e individuale non distribuita confluisce nella quota destinata alle schede di valutazione.
4. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, sia in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale (**scheda allegata sub. "B".**)
5. Al dipendente che ha ottenuto sulla scheda individuale una valutazione inferiore a 15 su 20 punti totali del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.
6. L'erogazione dell'incentivo individuale sulla base della scheda di valutazione viene effettuata in

- proporzione al punteggio attribuito al singolo dipendente e alle ore effettive di lavoro ordinario prestato. A tal fine vengono considerate presenza in servizio le giornate di: maternità obbligatoria e facoltativa, permessi legge 104, infortunio, permessi per donazioni sangue e midollo osseo, permessi per servizi nella Protezione Civile, permessi per RSU, permessi e congedi per donne vittime di violenza, congedo speciale per cure oncologiche, congedo legge n.162/1992 "Marniga", congedo per terapie salvavita, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, per volontariato DPR 8/2/2001, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi art.33. CCNL 2018. Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti per il numero complessivo delle ore lavorate e si divide la somma a disposizione da distribuire per il totale punteggi-ore lavorate. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio-ore lavorate del singolo dipendente.
7. Concorre alla partecipazione dell'incentivo il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato la cui quota verrà riparametrata per i mesi di effettivo servizio.
  8. Ai fini dell'applicazione del presente accordo, i Responsabili dei Servizi titolari di P.O. non entrano nel computo, essendo valutati dal nucleo di valutazione.
  9. I compensi che incentivano la performance individuale e organizzativa sono liquidati entro il mese di giugno di ciascun anno, al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato dopo un periodo di servizio superiore a 3 mesi di attività lavorativa presso l'Ente nell'anno di riferimento, secondo il sistema di valutazione dell'Ente a seguito di valutazione dei responsabili di area per il proprio personale.

**Art. 12 – Differenziazione del premio individuale** (Art. 69 – CCNL 21.05.2018)

1. Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli incentivi individuali attribuiti al 10% del personale valutato più positivamente.
2. La maggiorazione di cui al comma 1 trova il suo finanziamento all'interno degli eventuali risparmi nel fondo dopo aver liquidato gli istituti di cui all'art.4. Laddove tale quota risulti incapiente, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance individuale e organizzativa.
3. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:
  - Valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
  - In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha una maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
  - In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha percepito tale maggiorazione meno recentemente.

**Art. 13 - Posizioni Organizzative: criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato**

1. I criteri per la nomina e la revoca, per la graduazione (pesatura) delle aree per retribuzione di



posizione, e le schede valutazione delle posizioni organizzative sono approvati dalla Giunta Comunale all'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero con specifica deliberazione di Giunta Comunale, previo confronto con le rappresentanze sindacali.

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento
3. La formula per la quantificazione dell'importo teorico della retribuzione di risultato quindi è la seguente:
  - A) Risorse a disposizione;
  - B) Retribuzione di risultato dell'anno in considerazione = 15% del punto A)
4. I criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato sono stabiliti nel Regolamento di cui all'art.14, comma 1, del CCNL 2016-2018 approvato dalla Giunta Comunale, previo confronto con le rappresentanze sindacali.
5. Le parti concordano che qualora l'applicazione dei nuovi criteri per l'attribuzione delle indennità ai titolari di posizione organizzativa comporti maggiori risorse rispetto al fondo stanziato in bilancio, gli importi spettanti individuali vengono ridotti proporzionalmente.

**Art. 14 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi** (Art. 18, lett. h – CCNL 21.05.2018)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del presente articolo assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti e altri compensi previsti da disposizioni di legge.
3. Si concorda un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal CCNL ed eventuali altri previsti per legge, secondo la seguente gradualità:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 3.000,00	10,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	15,00%
Oltre € 5.000,00	20,00%

4. I risparmi derivanti dall'abbattimento delle indennità di risultato di cui al comma 3 confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance.

### TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI

**Art. 15 – Integrazione della disciplina della trasferta** (Art. 70-octies CCNL 21.05.2018).

1. Le parti concordano che il tempo di viaggio per la partecipazione del personale dipendente a corsi di formazione autorizzati dall'Amministrazione per i quali è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore è considerato attività lavorativa.

**Art. 16 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro** (Art. 7, comma 4 lett. m) - CCNL 21.05.2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro. L'Amministrazione si impegna a:
  - Coinvolgere il responsabile della sicurezza e il medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di rischio;
  - Coinvolgere e formare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ad impostare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
  - Includere nel documento di valutazione dei rischi anche i rischi correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art.28 del D. Lgs. n.81/2008.
  - L'amministrazione si impegna a mantenere un benessere lavorativo che incentivi i dipendenti a forme di collaborazione e risultato proficuo impegnandosi a mantenere un ambiente di lavoro improntato al rispetto dei ruoli e delle professionalità dei dipendenti.

**Art. 17 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro** (Art.7 e art.27 del CCNL 21.05.2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato l'orario flessibile generalizzato, fatti salvi i seguenti servizi da svolgersi con specifici orari e tempi:
  - Servizi alla biblioteca comunale;
  - Servizio asilo nido comunale;
  - Servizi manutentivi esterni.
2. La flessibilità prevede un'entrata o uscita anticipata o posticipata di 30 (trenta) minuti rispetto a quella ordinaria.
3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio nelle fasce centrali della giornata e, comunque, nelle fasce orario di apertura al pubblico.
4. La flessibilità va compensata nell'arco del mese previo accordo con il Responsabile. Il mancato recupero, nel mese successivo, salvo giustificati motivi, darà luogo alla proporzionale decurtazione del monte ferie a disposizione.

**Art.18 – Aumento contingente personale Part-Time**

Le parti come previsto dall'art.53 c.8 del CCNL 2018 e art.7 c.4 l.n concordano l'elevazione del contingente in rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10%

**Art. 19 - Riepilogo destinazione fondo Anno 2019**

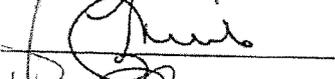
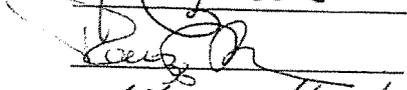
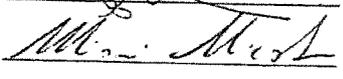
1. Il Fondo risorse decentrate per il 2019, è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 99 del 26/03/2019. Il Fondo per il 2019 approvato è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificato dal revisore dei Conti. Nell'importo consolidato altresì sono confluite le risorse di cui all'art.32 comma 7 del CCNL del 22.01.2004 (pari allo 0,20% del monte salari anno 2001), non utilizzate nell'anno 2017 per incarichi di alte professionalità. Sono escluse le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, che restano a carico del bilancio. A tali somme si aggiunge la componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2016-2018; il tutto come meglio dettagliato **nell'allegato "B"**.
2. Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno 2019 dell'importo complessivo di € 70.397,88 detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (€ 7.865,36), delle progressioni economiche nella categoria già effettuate (€ 31.033,80), **pari ad € 31.498,72** viene così destinato:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate e destinate effettivamente</b>
Indennità condizione lavoro - indennità di rischio-disagio e maneggio valori	4.000,00
Nuove progressioni orizzontali	5.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	7.000,00
Premi collegati alla performance – importo presunto	15.498,72
<b>TOTALE</b>	<b>31.498,72</b>

**Allegati al contratto decentrato integrativo:**

- Allegato A) – scheda per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti e responsabili dell'area;
- Allegato B) – costituzione del fondo anno 2019;

- Bertoia Livio (Segretario)
- Facco Barbara (UIL)
- Busato Giovanni
- Panozzo Monica
- Mioni Nicola

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE**  
**ANNO**

Dipendente:

**CATEGORIA B**

<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>20</b>
<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>	

<b>INDICATORI DI RENDIMENTO</b>	<b>PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE</b>	<b>PUNTEGGIO ATTRIBUITO</b>
Capacità organizzativa del proprio lavoro e di proposta per il miglioramento dello stesso, impegno e precisione nello svolgimento dei compiti assegnati.	<b>10</b>	
Disponibilità a prestazioni aggiuntive per il raggiungimento degli obiettivi di settore, anche mediante eventuale flessibilità all'interno dell'orario di lavoro.	<b>05</b>	
Capacità di gestione dei cambiamenti normativi, di software e apprendimento di nuovi programmi	<b>05</b>	

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

\_\_\_\_\_

Alc 77

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ANNO

Dipendente:  
C

CATEGORIA

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	20
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	

INDICATORI DI RENDIMENTO	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Capacità di organizzare il funzionamento del settore di appartenenza sia in condizioni di normale gestione che in occasione di situazioni difficili ed imprevedibili o di cambiamenti normativi, utilizzando al meglio le proprie informazioni, conoscenze ed esperienze per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e relative assunzioni di responsabilità.	09	
Formazione, aggiornamento ed elevato contenuto tecnico-normativo nonché capacità di proporre ed attuare soluzioni innovative finalizzate al miglioramento dei processi di lavoro proprio, al loro perfezionamento qualitativo o al loro completamento.	02	
Capacità di gestire nel modo migliore i rapporti con l'utenza finalizzando i propri compiti ed attività anche al miglioramento dell'immagine esterna dell'Ente.	05	
Disponibilità rivolta ad impegnare energie professionali e temporali, anche aggiuntive ove necessario, per il raggiungimento degli obiettivi di settore.	04	

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

P

Acc. "B"

COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
FONDO STABILE (ART.67 COMMA 1)	2016	2017	2018	2019
<b>Risorse stabili</b>				
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	42474,2	42474,2	42474,2	42474,2
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,3)	5071,83	5071,83	5071,83	5071,83
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2227,78	2227,78	2227,78	2227,78
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2790,8	2790,8	2790,8	2790,8
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	4324,26	4324,26	4324,26	4324,26
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)				0
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)				0
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15 C.1 art.11 CCNL 1998-2001)				0
INCREMENTO PER RIDORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15 C.5 CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)				0
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4 C.2 CCNL 2002-05) - (DAL 2011)	1956,37	2030,38	2030,38	2030,38
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)				
ALTRE RISORSE CON CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA				
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>58.747,24</b>	<b>58.919,25</b>	<b>58.919,25</b>	<b>58.919,25</b>
<b>SOLO ENTI CON DIRIGENZA- Riduzione per Posizioni Organizzative -</b>				
TUTTI GLI ENTI- Incremento dello 0,20% Monte Salari 2001 se non già incluso in "Incrementi CCNL 2002-05" o già utilizzato per altre professionalità	905,68	905,68	905,68	905,68
<b>TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ART.67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	<b>59.652,92</b>	<b>59.824,93</b>	<b>59.824,93</b>	<b>59.824,93</b>
<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART.67 COMMA 2</b>				
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA'- ART.67 COMMA 2 LETT. C)				
RISORSE ART.2 COMMA 3 DEL D.LGS 165/2001- ART.67 COMMA 2 LETTERA D)				
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO-ART.67 COMMA 2 LETTERA E)				
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART.67 COMMA 2 LETTERA F)- SOLO REGIONI				
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO STRAORDINARIO- ART.67 COMMA 2 LETTERA G)				
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE- ART.67 COMMA 2 LETTERA H)				
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2</b>			0	0
<b>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART.67 comma 2</b>				
INCREMENTO ART.67 COMMA 2 LETTERA A)- 83,20 EURO A DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.5 DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI-ART.67 COMMA 2 LETTERA B)- DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3			1166,48	1416,4
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2</b>			<b>1166,48</b>	<b>2580,88</b>
<b>FONDO PARTE VARIABILE (ART.67 COMMA 3)</b>				
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>				
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43 L. 448/1997, ART. 15 C.7 art. D), CCNL 1998-2001)				
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE- ART.67 COMMA 3 LETTERA B)				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-ART.67 COMMA 3 LETTERA C)-ICI				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-ART.67 COMMA 3 LETTERA C)- INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2018/2017)				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-ART.67 COMMA 3 LETTERA C)- AVVOCATURA INTERNA				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-ART.67 COMMA 3 LETTERA C)- ART.53 COMMA 7 DEL D.LGS 165/2001				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-ART.67 COMMA 3 LETTERA C)-				
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE-ART.67 COMMA 3 LETTERA D)				
MESSI NOTIFICATORI - ART.67 COMMA 3 LETTERA F)				
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART.67 COMMA 3 LETTERA G)				
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART.67 COMMA 3 LETTERA H) (massimo 3,70%)	4.268	1.096	3500	3500
OBBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART.67 COMMA 3 LETTERA I)		3.000	598	0
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART.67 COMMA 3 LETTERA K)				
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2</b>	<b>4.268,00</b>	<b>4.096,00</b>	<b>4.096,00</b>	<b>3.500,00</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>				
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART.67 COMMA 1 E COMMA 2)				4492
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)				
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43 L. 448/1997, ART.67 COMMA 3 LETTERA A) - ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE				
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE- ART.67 COMMA 3 LETTERA B) CORTE DEI CONTI SEZ. AUTONOMIE N.34/2016				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ART.67 COMMA 3 LETTERA C)- PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS 165/2006				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ART.67 COMMA 3 LETTERA C)- AVVOCATURA INTERNA				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ART.67 COMMA 3 LETTERA C)- INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS 50/2016 (DAL 2016)	3.000	3.000	3819,27	0
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ART.67 COMMA 3 LETTERA C)- ART.53 COMMA 7 DEL D.LGS 165/2001				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ART.67 COMMA 3 LETTERA C)-				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ART.67 COMMA 3 LETTERA C)-				
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE-ART.67 COMMA 3 LETTERA J)				
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2</b>	<b>3.000</b>	<b>3.000</b>	<b>3819,27</b>	<b>4492</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>66.921</b>	<b>66.921</b>	<b>68.907</b>	<b>70.398</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>63.921</b>	<b>63.921</b>	<b>63.921</b>	<b>63.325</b>
<b>DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>3.000</b>	<b>3.000</b>	<b>4.986</b>	<b>7.073</b>
<b>DECURTAZIONI</b>				
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART.9 COMMA 3BIS DL 76/2010 (PER GLI ANNI 2011-2015)				
DECURTAZIONE FONDO PER RIDUZIONE PERSONALE				
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART.4 DEL D.L. 16/2014)				
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART.46 COMMA 3 - QUINQUIES DEL D.LGS 165/2001)				
ALTRE DECURTAZIONI				
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>			0	0
<b>TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI</b>	<b>66.921</b>	<b>66.921</b>	<b>68.907</b>	<b>70.398</b>

JB

TOTALE NETTO FONDO SENZA DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ORIZZONTALI	66.921	66.921	67.740,20	69.231,33
<b>TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	66.921	66.921	66.907	70.398
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI				
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014				
DECURTAZIONE PER RIDUZIONE DI PERSONALE				
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI				
<b>TOTALE</b>	<b>66.921</b>	<b>66.921</b>	<b>66.907</b>	<b>70.398</b>
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	3.000	3.000	4985,75	7072,88
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE				
<b>TOTALE VOCI ESCLUSE</b>	<b>3.000</b>	<b>3.000</b>	<b>4.986</b>	<b>7.073</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	39.997	38.856	36990	36990
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE				
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL				
INNALZAMENTO DEL LIMITE PER ACCESSORIO PER PERSONALE STABILIZZATO				
FONDO STRACORONARIO (E ALTRE VOCI)				
<b>ASSOGGETTARE A VERIFICA ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017</b>	<b>103.918</b>	<b>102.777</b>	<b>100.911</b>	<b>100.315</b>
<b>ASSOGGETTARE A VERIFICA ART.23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017 (senza PO e straordinario)</b>	<b>63.921</b>	<b>63.921</b>	<b>63.921</b>	<b>63.325</b>
DECURTAZIONE DA OPERARE				

OGGETTO: verbale incontro delegazione trattante 13/12/2019.

Presenti:

- Dr. Bertoia Livio
- Busato Giovanni
- Panozzo Monica
- Mioni Nicola
- Facco Barbara

Nell'incontro avvenuto in data 13/12/2019 alle ore 9.45 presso il Comune di Schio per trattare la contrattazione anno 2019 è emerso quanto descritto:

Giovanni Busato illustra la situazione delle possibili progressioni orizzontali e della liquidazione della parte variabile in base alle pagelle (70%) e all'anzianità (30%) entro la fine di maggio 2020.

Si propongono 2 scaglioni di progressioni orizzontali nell'anno 2020 con decorrenza 01/05/2020 e 01/09/2020 con i seguenti requisiti:

- Che il lavoratore sia in possesso del requisito di un'anzianità di servizio presso il Comune di Cogollo del Cengio di almeno 36 mesi per i dipendenti in categoria B e 18 mesi per quelli in categoria C

- Una valutazione di almeno 16/20 e per quanto riguarda la produttività inserire anche il personale a tempo determinato che ha svolto servizio in via continuativa almeno per sei mesi.

Vengono riconfermate le indennità del precedente contratto con l'impegno ad utilizzare le somme residue dalla ripartizione della produttività per integrare le indennità suddette.

Si concorda di applicare quanto previsto dall'art.69 del CCNL nella misura del 10% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato.

Si concorda di individuare le risorse da attribuire a tale voce da eventuali resti risultanti dall'applicazione dell'art.4 del CCD

Bertoia Livio (Segretario)

Facco Barbara (UIL)

Busato Giovanni

Panozzo Monica

Mioni Nicola

Nota:

si chiede di inserire indennità maneggio valori a Ufficio anagrafe (busato Meneghello) (carte di identità elettroniche e diritti) e per gli Agenti Contabili e economo (Mioni-Panozzo) (previso 1 euro gg.)

Bertoia Livio (Segretario)

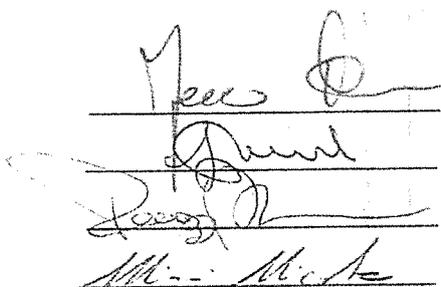


Facco Barbara (UIL)

Busato Giovanni

Panozzo Monica

Mioni Nicola



The image shows four handwritten signatures, each written on a horizontal line. The signatures are: 1. A cursive signature that appears to be 'Facco Barbara'. 2. A cursive signature that appears to be 'Busato Giovanni'. 3. A cursive signature that appears to be 'Panozzo Monica'. 4. A cursive signature that appears to be 'Mioni Nicola'. The lines are evenly spaced and extend across the width of the signatures.

