



Comune di Grumolo delle Abbadesse

Provincia di Vicenza

Piazza Norma Cossetto

36040 Grumolo delle Abbadesse (VI)

Tel.: 0444 265011 – Fax: 0444 582570

Codice Fiscale: 80007250246

Partita Iva: 01526460249

PEC: grumolodelleabbadesse.vi@cert.ip-veneto.net

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA (CCDI) 2018

DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI GRUMOLO DELLE ABBADESSE

ACCORDO

(INTESA)

A seguito della deliberazione n. 44 del 23-08-2019 (dichiarata immediatamente eseguibile) con la quale la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione – in via definitiva – dell'ipotesi d'accordo (pre-intesa) sottoscritta in data 25-07-2019 relativa alla contrattazione decentrata integrativa 2018 dei dipendenti del Comune di Grumolo delle Abb.sse ed a seguito de:

- la deliberazione di giunta comunale n. 75 del 19-12-2018, ad oggetto: "Definizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività 2018";
- la Certificazione dell'Organo di revisione in ordine alla regolarità della costituzione del fondo per la contrattazione decentrata, anno 2018, del 24-12-2018 (prot. com.le 11661, del 27-12-2018);
- la Relazione tecnico finanziaria per la contrattazione decentrata integrativa, prot. n. 7177 del 02-08-2019, a firma del Responsabile del servizio finanziario;
- la Relazione illustrativa, prot. 7592 del 21-08-2019, ex art. 40, comma 3-sexies, del d.lgs. 165/2001;
- il Parere del Revisore del conto, del 14-08-2019 (prot. n. 7508 del in pari data) in ordine a quanto previsto dall'art. 8, comma 6, del CCNL dei dipendenti del comparto delle Funzioni locali del 21-05-2018 e dagli artt. 40 e segg. del d.lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;

l'anno DUEMILADICIANNOVE, il giorno VENTINOVE, del mese di AGOSTO, nella Casa comunale di Grumolo delle Abbadesse, presso la sala della giunta comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **Delegazione trattante di parte pubblica**, nella persona del Segretario Comunale, Stefano Fusco
- le **RR.SS.UU.** e le **OO.SS.** sottoscrittrici del CCNL di categoria,

tutti convocati con nota n. 7676 del 23-08-2019, come sotto meglio evidenziati.

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto, in un unico originale, l'**Accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa (CCDI) 2018** dei dipendenti del Comune di Grumolo delle Abbadesse.

La Delegazione di Parte Pubblica:

il Segretario Comunale: Stefano Fusco

Le Delegazione Sindacale:

• I Rappresentanti sindacali territoriali:

➤ C.G.I.L. – F.P.

➤ C.I.S.L. – F.P.

➤ U.I.L. – F.P.L.

➤ C.I.S.A.L.

➤ C.S.A. (Regioni – AA.LL.)

I Rappresentanti sindacali unitari

Pavan Carla (U.I.L.)

Miozzo Alessandro (U.I.L.)

Terzo Alida (U.I.L.)



CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA 2018
DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI GRUMOLO DELLE ABBADESSE

ACCORDO

Articolo 1 – (Costituzione del Fondo di Produttività)

1. Il fondo di produttività dell'esercizio 2018, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 19-12-2018, debitamente certificato dal Revisore del Conto (nota prot. n. 11661 del 24-12-2018) viene costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21-05-2018.

2. Il fondo di cui al comma 1, in applicazione del CCNL 21/05/2018, è costituito per la parte stabile, da un importo unico consolidato di euro 47.106,00, aumentato di euro 1.261,04 pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21-05-2018, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria, e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono state calcolate con riferimento al personale in servizio alla data del 21/05/2018.

3. Viene stabilito di assegnare al fondo di produttività dell'esercizio 2018 le somme del fondo di produttività dell'esercizio 2017 non erogate, pari ad **€ 11.040,93=** (comprensivo di euro 7.687,85 per alte professionalità, ex art. 67, comma 1, del CCNL del 21-05-2018 – già ex art. 32 comma 7, del ccnl del 22-01-2004 – stanziato nei contratti precedenti ma non erogate).

4. Il totale del fondo di produttività per l'esercizio 2018 viene quindi quantificato in euro **66.264,93**, secondo quanto riportato nel documento **allegato sub A**, costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto, di cui:

- euro 48.367,04 concernenti le risorse stabili
- euro 17.897,89 per risorse variabili.

Esso è comprensivo di:

- euro 8.000,00= di indennità di comparto ex art. 68, comma 1, CCNL del 21-05-2018 (già art. 33 del CCNL del 22-01-2004) al netto della parte a carico del bilancio;
- Euro 32.600,00,= (comprensivi di euro 1.261,04 di cui al precedente secondo comma) per coprire il costo relativo alle progressioni orizzontali/economiche degli anni 2000, 2001, 2002, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2015, 2016 e 2017 (atteso che negli anni 1999, 2003, 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014 non sono state effettuate progressioni economiche) – art. 68, co. 1, del CCNL del 21-05-2018;
- euro 2.900,00 per le progressioni economiche (cd. "orizzontali") del 2018, art. 68, comma 1, del CCNL del 21-05-2018.

Articolo 2 – (Indennità di Responsabilità, Rischio, Maneggio Valori, Disagio)

1. Le indennità per compensare l'esercizio di compiti comportanti particolari responsabilità (ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e) e dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21-5-2018) sono disciplinate dal documento **allegato sub B**, costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto. L'importo massimo del fondo è stabilito in **€ 1.300,00=**. Esso viene utilizzato per compensare specifiche responsabilità affidate al personale non individuato responsabile di posizione organizzativa. L'importo verrà liquidato in ragione mensile qualora l'attribuzione delle particolari responsabilità avvenga nel corso dell'anno. La concreta individuazione dei dipendenti beneficiari delle summenzionate indennità e dei singoli importi di indennità è operata dal segretario comunale.

2. Le indennità per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D di cui all'art. 68, comma 2, lett. e) ed all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del CCNL del 21-5-2018 sono disciplinate dal documento **allegato sub C**, costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto. L'importo massimo del compenso è stabilito in **€ 300,00=** per ciascun dipendente rientrante nella fattispecie prevista. All'uopo, viene stanziato un fondo di **€ 600,00=**. L'importo verrà liquidato in ragione all'effettiva presenza e all'orario contrattuale di servizio, in base ai seguenti valori giornalieri:

- € 1,30 al giorno (€ 300,00/230 giorni lavorativi/anno) per l'orario di servizio articolato in 5 giorni;
- € 1,07 al giorno (€ 300,00/280 giorni lavorativi/anno) per l'orario di servizio articolato in 6 giorni.

3. Si precisa, altresì, che, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) ed art. 70-bis, commi 1, lett. b) e 2, del CCNL del 21-5-2018 l'indennità di rischio è riconosciuta ai dipendenti comunali indicati **nell'allegato sub D**. Viene all'uopo stanziato un fondo 2018 pari a **€ 720,00=**. L'importo viene corrisposto secondo i seguenti valori giornalieri:



Handwritten signatures and initials in the left margin.

Handwritten signature at the bottom center.

- a. €. 1,57 al giorno (€. 360,00/230 giorni lavorativi/anno) per l'orario di servizio articolato in 5 giorni;
- b. €. 1,29 al giorno (€. 360,00/280 giorni lavorativi/anno) per l'orario di servizio articolato in 6 giorni.

4. Si precisa che, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) e dell'art. 70-bis, comma 1, lett. c) del CCNL del 21-05-2018, l'indennità giornaliera per maneggio valori nel corso dell'esercizio 2018 è riconosciuta a tutti i Dipendenti Comunali nominati Agenti Contabili dai rispettivi Responsabili di Area. Viene stanziato all'uopo un fondo 2018 pari a **€ 359,03= (Allegato D)**.

- € 1,00=/giorno, in relazione ad un valore medio mensile dei valori maneggiati di importo non superiore ad € 400,00=;
- € 1,50=/giorno, in relazione ad un valore medio mensile dei valori maneggiati di importo compreso da €. 401,00 ad € 800,00=;
- € 1,80=/giorno, in relazione ad un valore medio mensile dei valori maneggiati di importo superiore ad € 800,00=.

Si specifica che si tiene conto della presenza effettiva, come risultante da badge segna-presenze.

5. Viene stanziata anche per l'anno 2018 la somma di **€. 626,17**, esclusivamente per gli scopi di cui all'art. 67, comma 1, del CCNL del 21-5-2018 (già ex art. 32 comma 7, del CCNL del 22-1-2004, cd. "alte professionalità"). Ove del caso – con apposito atto del Segretario Comunale – saranno individuati i dipendenti comunali che ricoprono figure di "alte professionalità". L'importo verrà liquidato in ragione mensile qualora l'attribuzione delle alte responsabilità avvenga nel corso dell'anno.

Articolo 3 – (Attività concernenti le funzioni tecniche previste dal Nuovo Codice degli Appalti – d.lgs. n. 50/2016)

1. Viene stanziato, per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016 di integrare il fondo di produttività di **€ 1.898,21** (da intendersi al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, come da comma 3 dell'art. 113 medesimo) in connessione con l'incentivazione delle attività previste nel predetto decreto legislativo. Tale importo è stato recepito dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 19-12-2018 sulla base di calcolo come espresso nella nota del 18/12/2018 prot. 11473, del Responsabile Area Lavori Pubblici. La corresponsione dell'importo, attribuibile ai soggetti aventi diritto, sarà definito attraverso le procedure previste dal Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 "Codice dei contratti").

2. Le risorse di cui al precedente primo comma sono utilizzate e distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

Articolo 4 – (Specifici obiettivi di produttività e qualità)

1. Viene stanziato – a seguito dell'applicazione dell'art. 67, comma 4, del CCNL del 21-05-2018 – l'importo di **€. 4.000,00**, nel limite del 1,2% del monte salari 1997, finalizzato al conseguimento dei risparmi collegati a razionalizzazioni procedurali introdotti dalla logica della qualità e del miglioramento continuo dei servizi. Ciò premesso, al fine di rendere disponibili le suddette risorse dovranno essere raggiunti i seguenti obiettivi di produttività e di qualità:

- utilizzo delle nuove tecnologie, quali: il potenziamento del sistema informatico comunale, l'utilizzo di internet, della posta elettronica e PEC, di nuovi applicativi di programmi comunali;
- costante azione di aggiornamento e formazione professionale del personale dipendente, attraverso la partecipazione a corsi e giornate di studio e con azioni mirate per specifiche materie e questioni, con particolare riferimento alle mutazioni del quadro normativo di riferimento dei singoli servizi;
- porre al centro dell'azione amministrativa lo snellimento delle procedure, la diminuzione dei tempi di istruttoria, la trasparenza e l'informazione.

2. La quota per ciascun dipendente viene assegnata, in base alla valutazione individuale, effettuata da ogni responsabile, in rapporto alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi prefissati, fino ad un massimo di:

- euro 260,00 (duecentosessanta/00) per le categorie giuridiche D (tutte);
- euro 220,00 (duecentoventi/00) per la categoria giuridica C;
- euro 160,00 (centosessanta/00) per le categorie giuridiche B (tutte);

La quota non assegnata – per mancata o parziale partecipazione al conseguimento degli obiettivi – non costituisce economie di spesa per l'anno successivo.



Articolo 5 – (Incentivazione della qualità delle prestazioni lavorative)

1. La qualità delle prestazioni lavorative dei dipendenti con contratto a tempo determinato e indeterminato, ex art. 1 del CCNL del 21-05-2018 (già art. 1 ed art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL del 01-04-1999) relative all'esercizio 2018 viene altresì valutata nel rispetto delle schede **allegate sub E)** ex art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL del 21-05-2018

2. La valutazione di cui al comma precedente consente l'accesso ai seguenti compensi incentivanti, proporzionalmente al periodo e all'orario di servizio 2018 prestati presso l'ente, alla presenza e agli esiti della valutazione medesima:

- Dipendenti appartenenti alla **categoria B, € 1.000,00=** (importo massimo liquidabile, a fronte di n. 1 (uno) anno di servizio a tempo pieno);
- Dipendenti appartenenti alla **categoria C, € 1.200,00=** (importo massimo liquidabile, a fronte di n. 1 (uno) anno di servizio a tempo pieno);
- Dipendenti appartenenti alla **categoria D – non responsabili di Area – € 1.400,00=** (importo massimo liquidabile, a fronte di n. 1 (uno) anno di servizio a tempo pieno).

Stanziamiento complessivo **€ 17.070,00=** (comprensivo di euro 4.000,00 di cui all'art. 4 del presente contratto).

3. Ai fini del calcolo della presenza non si considerano assenze quelle relative alla maternità obbligatoria, all'infortunio sul lavoro ed *in itinere*, alle ferie e alla donazione del sangue.

4. Per la determinazione del compenso erogabile, si tiene conto delle percentuali e degli scaglioni riportati in calce a ciascuna tabella di cui **all'Allegato E** (regole di valutazione).

Articolo 6 – (Differenziazione premio individuale)

1. Tenuto conto della dotazione organica dell'ente, in applicazione dell'art. 69, comma 3, del CCNL del 21-05-2018, si stabilisce che la maggiorazione del premio individuale previsto al comma 1 di detto articolo può essere attribuita ad un solo dipendente. A parità di punteggio conseguito per l'individuazione del beneficiario si applica il successivo art. 7, comma 6.

2. La misura della maggiorazione di cui al precedente comma 1 è pari al 30% del valor medio pro-capite dei premi attribuiti nell'anno precedente a quello di riferimento del presente contratto (vale a dire il 2017) nei termini di cui al citato art. 69, comma 2, del CCNL del 21-05-2018.

3. Ai sensi dei commi precedenti, l'importo della maggiorazione relativa al **2018** è definita in **euro 191,52**, importo così determinato:

a) l'importo indicato per ciascuna categoria giuridica all'art. 6 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del 2017 viene parametrato e proporzionalmente correlato alla performance individuale (comportamento) in base ai punteggi massimi indicati nelle relative tabelle/schede di valutazione allegate sub F a detto CCDI, come in appresso:

1. quota compenso/premio pro-capite correlato alla performance individuale (artt. 69, comma 1 e 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21-05-2018) categorie giuridiche "B" (tutte): euro 576,00;
2. quota compenso/premio pro-capite correlato alla performance individuale (artt. 69, comma 1 e 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21-05-2018) categorie giuridiche "C": euro 638,40;
3. quota compenso/premio pro-capite correlato alla performance individuale (artt. 69, comma 1 e 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21-05-2018) categorie giuridiche "D" (tutte): euro 700,80.

b) si calcola il valore medio pro-capite dei premi, come sopra determinati, quantificato come in appresso:

- $(576,00 + 638,40 + 700,80) / 3 = \text{euro } 638,40;$

c) si calcola il 30% del valore medio pro-capite, come sopra determinato, quantificato come in appresso:

- $30\% \text{ di euro } 638,40 = \text{euro } 191,52.$

Articolo 7 – (Progressioni Economiche)

Ai sensi degli artt. 16 e 68, comma 1, del CCNL del 21-05-2018 (già artt. 5 del CCNL del 31-03-1999 e comma 2, lett. b) del C.C.N.L. del 01-04-1999) e preso atto del limite di cui al successivo comma 1, viene costituito un fondo pari ad euro **2.900,00=** duemilanovecento/00) in connessione con le eventuali progressioni economiche 2018.

2. Tenuto conto delle possibili diversità tra le schede di valutazione – in considerazione anche della possibile diversa metodologia applicabile e delle diverse schede utilizzabili per la valutazione del personale



ITAL

titolare di posizione organizzativa – vengono stilate tre differenti e diverse graduatorie generali a livello di ente:

- una relativa alla categoria giuridica B, complessivamente e congiuntamente considerata (B.1 e B.3);
- una relativa alla categoria giuridica C;
- una relativa alla categoria giuridica D complessivamente e congiuntamente considerata (D.1 ed ex D.3) tenuto conto delle modifiche introdotte dal sistema di classificazione previsto e disciplinato dall'art. 12 del CCNL del 21-05-2018.

3. Più precisamente viene stanziata la somma:

- di €. 1.700,00 per le eventuali progressioni per i dipendenti rientranti nella categoria giuridica D;
- di €. 700,00 per le eventuali progressioni per i dipendenti rientranti nella categoria giuridica C;
- di €. 500,00 per le eventuali progressioni per i dipendenti rientranti nella categoria giuridica B.

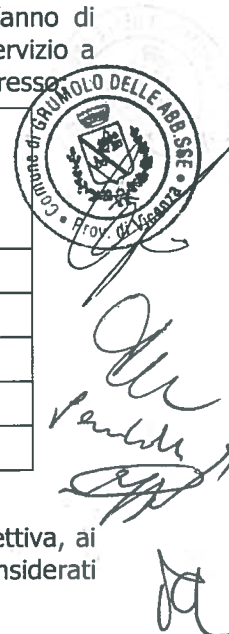
4. Le progressioni economiche di cui al comma precedente verranno riconosciute – con decorrenza dal primo gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il presente contratto (ex art. 16, comma 7, del CCNL del 21-05-2018) – al personale dipendente, a seguito dell'esito favorevole delle procedure valutative disciplinate dal documento **allegato sub E**) e costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto.

5. Accedono alla valutazione di progressione economica orizzontale i dipendenti che – alla data del 1° (primo) gennaio dell'anno di valutazione (**2018**) – abbiano prestato presso il Comune di Grumolo delle Abbadesse un periodo di servizio a tempo indeterminato, nella categoria/posizione economica oggetto della valutazione, come in appresso:

Posizione/categoria economica	Periodo di servizio a tempo indeterminato minimo, al 1° gennaio dell'anno di valutazione nella categoria/posizione economica oggetto della valutazione presso il comune di Grumolo delle Abbadesse
A (tutte)	Anni 6 (sei)
B (tutte)	Anni 6 (sei)
Da C.1 a C.3	Anni 6 (sei)
Da C.3 a C.6	Anni 7 (sette)
Da D.1 a D.2	Anni 7 (sette)
Da D.2 a D.7	Anni 8 (otto)

6.A decorrere dal 31-12-2018 ed a valere dall'anno 2019 accedono alla valutazione di progressione economica orizzontale i dipendenti che – alla data del 1° (primo) gennaio dell'anno di valutazione – abbiano prestato presso il Comune di Grumolo delle Abbadesse un periodo di servizio a tempo indeterminato, nella categoria/posizione economica oggetto della valutazione, come in appresso:

Posizione/categoria economica	Periodo di servizio a tempo indeterminato minimo, al 1° gennaio dell'anno di valutazione nella categoria/posizione economica oggetto della valutazione presso il comune di Grumolo delle Abbadesse
A (tutte)	Anni 3 (tre)
B (tutte)	Anni 3 (tre)
C (tutte)	Anni 3 (tre)
Da D.1 a D.2	Anni 3 (tre)
Da D.2 a D.7	Anni 4 (quattro)



7. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, di regolamento e di contrattazione collettiva, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al precedente primo comma, in nessun caso sono considerati periodi di anzianità di servizio i seguenti:

- l'aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio;
- l'aspettativa di cui all'art. 41 del CCNL del 21-5-2018 (già art. 13, comma 2, del CCNL del 14-9-2000);

- l'aspettativa per motivi personali (esigenze personali o familiari) ex art. 35 del CCNL del 21-05-2018 (già art. 11 del CCNL del 14-9-2000).

Le suddette tre graduatorie sono date dai valori/punteggi percentuali conseguiti con le schede di valutazione. I valori percentuali potranno avere al massimo due decimali; nel caso in cui si determini – per effetto del sopra citato calcolo matematico – un valore percentuale con un numero di decimali superiori a due, si procederà all'arrotondamento per eccesso o per difetto al secondo decimale nel seguente modo: si procederà con l'arrotondamento alla seconda cifra decimale superiore, se il terzo decimale è maggiore od uguale a 5 (arrotondamento per eccesso) mentre la seconda cifra decimale rimarrà invariata se il terzo decimale è inferiore a 5 (arrotondamento per difetto).

A parità di punteggio percentuale conseguito, accede alla progressione economica il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza; allorché continui a sussistere la parità tra i candidati (non risultando risolutivo il predetto requisito della maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza) ci si riferisce all'anzianità di servizio presso l'ente.

Nel caso in cui le risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche permettano l'assegnazione di più progressioni (economiche) si provvederà allo scorrimento progressivo nell'ambito delle diverse graduatorie nei limiti di quanto complessivamente stanziato. Qualora nello scorrimento le risorse residue stanziare non siano sufficienti a coprire la progressione del dipendente utilmente classificato si provvederà a scorrere la medesima sino all'individuazione del dipendente utilmente collocato in graduatoria per il quale c'è capienza di risorse

8. La graduatoria viene portata a conoscenza degli interessati mediante, alternativamente:

- a mezzo consegna diretta/a mano;
- a mezzo la propria casella di posta elettronica istituzionale dell'ente, se presente, o di altra casella di posta elettronica personale;
- nel caso in cui le precedenti procedure non risultino – per qualsiasi fatto o motivo – praticabili, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

9. La graduatoria diventa definitiva dopo dieci giorni dalla data della comunicazione di cui sopra, salvo che uno o più dipendenti presentino, entro il predetto termine di dieci giorni, istanza scritta di riesame della graduatoria stessa. La richiesta di riesame deve essere presentata al Segretario comunale ed al Servizio Personale e non deve essere generica ma deve contenere, a pena di inammissibilità, le argomentazioni e le motivazioni che la sottendono, con le puntuali indicazioni delle doglianze.

10. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale (o altro soggetto eventualmente individuato dai regolamenti interni dell'ente) con il supporto dell'Ufficio ragioneria e dell'Ufficio personale e degli altri responsabili chiamati in causa nonché, ove necessario, del Nucleo di Valutazione, esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva

11. Si chiarisce che per i titolari di posizione organizzativa, responsabili di area, possono essere utilizzate, in alternativa alle (o in assenza delle) schede allegate sub E, le schede dedicate per l'erogazione della ripartizione di risultato, atteso che la graduatoria generale a livello di Ente è data dai punteggi percentuali conseguiti.

Articolo 8 – (Metodologia di Valutazione)

1. Le risorse finanziarie di cui agli articoli precedenti costituiscono valori massimi liquidabili e verranno corrisposte ai dipendenti proporzionalmente agli esiti della valutazione tecnica, operata dal Responsabile dell'Area interessata, salvo le risorse erogabili automaticamente dal servizio finanziario.

2. La valutazione ai fini della progressione economica dei dipendenti è effettuata dal Responsabile di Area all'uopo competente.

3. Nell'attività di valutazione è assicurato il principio del contraddittorio con i dipendenti, reso operativo dagli organi valutatori. Al dipendente è consentito attivare il contraddittorio – chiedendo il riesame delle valutazioni – perentoriamente entro giorni 10 (dieci) naturali e successivi, decorrenti dalla data di ricevimento della scheda di valutazione, con facoltà di richiedere di essere ascoltato in merito. La richiesta di riesame non deve essere generica ma deve contenere, a pena di inammissibilità, le argomentazioni e le motivazioni che la sottendono, con le puntuali indicazioni delle doglianze. Entro giorni 60 (sessanta) naturali e consecutivi, decorrenti dalla data di iscrizione al protocollo dell'istanza di riesame, l'Organo di valutazione assume le proprie determinazioni in merito, previa audizione dell'interessato, ove lo stesso si sia avvalso di tale facoltà. È facoltà del dipendente rilasciare, prima del termine dei dieci giorni, apposita liberatoria di accettazione e condivisione della scheda/valutazione.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Articolo 9 – (Norme di garanzia)

1. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, come risultante nell'allegato a) del presente atto, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al punto 1 dell'art. 3 del presente contratto integrativo. Qualora, infine, dovessero definitivamente chiarire che gli incrementi in questione devono essere assoggettati a limite, nella determinazione di liquidazione dei compensi accessori se ne prenderà atto e si provvederà a decurtare la somma da erogare di un importo pari al rispetto del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, modificando contestualmente la costituzione del fondo attraverso l'inserimento dell'apposita voce "Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016 (art. 23, co. 2, del d.lgs. n. 75/2017)".

2. Le RR.SS.UU. curano la distribuzione di copia del presente provvedimento ai dipendenti.

Grumolo delle Abbadesse, 29-08-2019

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Tenuto conto delle disposizioni di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 (secondo cui le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione) dell'art. 16 del CCNL del 21-05-2018 (secondo cui la progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti) e preso atto del chiarimento operato dalla Ragioneria Generale dello Stato – con l'Allegato 1 (Istruzioni per la rilevazione del Conto Annuale 2018, pag. 155) alla Circolare n. 15 del 16 maggio 2019 – le parti danno atto che l'indicazione "*referito ad un numero limitato di dipendenti*" (o "*ad una quota limitata di dipendenti*") è da intendersi riferita a non oltre il 50 per cento degli aventi diritto ad accedere alla procedura.

Grumolo delle Abbadesse, 29-08-2019

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti prendono atto del parere ARAN prot. 4344/2019 del 20-06-2019, lett. a), in base al quale – sostanzialmente – non sembrano esservi impedimenti formali e giuridici alla possibilità di stipulare un contratto decentrato integrativo triennale, contenente solo la parte normativa ed un contratto economico annuale.

Grumolo delle Abbadesse, 29-08-2019

UIL FPL Med R



ALLEGATO A)

COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE 2018			
d.g.c. n. 75 del 19-12-2018, certificato dal Revisore del Conto (nota prot. n. 11661 del 27-12-2018)			
RISORSE STABILI			
C.C.N.L.	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2018 (ART. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018)			49.564,63
Decurtazione del fondo art. 23 del d. lgs. 75/2017 (anni 2016 e 2017)			2.458,63
TOTALE FONDO PARTE STABILE			47.106,00

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			
C.C.N.L.	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
21/05/2018	Art. 67, comma 3 lett. c)	Specifici trattamenti economici a favore dei dipendenti previsti da disposizioni di legge	0,00
21/05/2018	Art. 67 comma 4	Incremento delle risorse fino al 1,2% del monte salari 1997	4.000,00
21/05/2018	Art. 67, comma 3 lett. c)	Art. 113 d. lgs. 50/2016 – compensi funzioni tecniche	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI AL LORDO DI EVENTUALI DETRAZIONI			4.000,00

RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	51.106,00
---	------------------

RISORSE STABILI E VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			
21/05/2018	Art. 68 comma 1	Economie anno precedente	11.040,93
21/05/2018	Art. 67, comma 3 lett. c)	Art. 113 d. lgs. 50/2016 – compensi funzioni tecniche	1.898,21
21/05/2018	Art. 67 comma 3 lett. e)	Economie dello straordinario anno 2017	958,75
21/05/2018	Art. 67 comma 2 lett. b)	Rideterminazione fondo per arretrati progressioni storiche	1.261,04
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			15.158,93

TOTALE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE	66.264,93
--	------------------

ALLEGATO B)

INDENNITÀ PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(art. 68, comma 2, lett. e) e dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21-5-2018)

AREA TECNICA 2	AREA TECNICA 3	AREA SERVIZI GENERALI	MODALITA' DI EROGAZIONE
€ 0,00	€ 800,00	€ 500,00=	A consuntivo, dopo la stipulazione del contratto decentrato

SOMMA COMPLESSIVA STANZIATA: € 1.300,00=

ALLEGATO C)



[Handwritten signatures and initials]

INDENNITA' PER COMPENSARE L'ESERCIZIO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DELLA CATEGORIE B, C, D art. 68, comma 2, lett. e) ed art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) del CCNL del 21-5-2018)

AREA TECNICA	AREA SERVIZI GENERALI	MODALITA' DI EROGAZIONE
	€ 600,00=	A consuntivo, dopo la stipulazione del contratto decentrato

SOMMA COMPLESSIVA STANZIATA: € 600,00=

ALLEGATO D)

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI 2018, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) ed art. 70-bis, comma 1, lett. b) del CCNL del 21-5-2018

Figure Professionali	Importo Annuo	Modalità di erogazione
Dipendenti Comunali – "Agenti Contabili"	€ 359,03= complessivi	A consuntivo, dopo la stipulazione del Contratto Decentrato

INDENNITA' DI RISCHIO 2018, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) ed art. 70-bis, comma 1, lett. b) del CCNL del 21-5-2018

Figure Professionali	Importo Annuo	Modalità di erogazione
Operai Comunali	€ 720,00 (complessivi)	A consuntivo, dopo la stipulazione del Contratto Decentrato

Per
R

[Signature]



ALLEGATO E)

SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI COMUNALI, ai fini della progressione economica e della valutazione della qualità delle prestazioni lavorative

CATEGORIA A

CATEGORIA B: prima posizione economica – passaggio alla seconda posizione economica del percorso di riferimento

CATEGORIA C: prima posizione economica – passaggio alla seconda posizione economica del percorso di riferimento

FATTORI DI VALUTAZIONE

Punteggio massimo complessivamente ottenibile: **punti 100 (cento):**

Comportamento: Punteggio massimo attribuibile: **punti 48 (quarantotto)**

Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g./piano delle performance dell'area: Punteggio massimo attribuibile: **punti 52 (cinquantadue).**

DESCRIZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE

Comportamento – Punteggio massimo attribuibile: **punti 48 (quarantotto)**

N.B.: Per ogni singolo fattore, il punteggio attribuibile deve essere compreso tra il **valore minimo**, vale a dire lo **0 (zero)** ed il **valore massimo**, rappresentato, a seconda dei casi, **dal 4 (quattro)**.

COMPORTAMENTO	PUNTEGGIO
1. Abilità operativa (precisione e tempestività delle prestazioni professionali)	
2. Dimestichezza nella attivazione della "macchina comunale"	
3. Risultati ottenuti	
4. Capacità di migliorare la propria professionalità	
5. Disponibilità a collaborare con i colleghi	
6. Capacità di relazionarsi con gli utenti, fornendo valide soluzioni operative	
7. Continuità nell'impegno	
8. Affidabilità e senso di responsabilità	
9. Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico	
10. Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni e direttive	
11. Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	
12. Propositività, in vista del superamento delle difficoltà operative e del miglioramento della organizzazione del lavoro	
TOTALE	

Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. dell'area: punteggio massimo attribuibile: **punti 52 (cinquantadue).**

Si tiene conto del grado di partecipazione e di coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. (piano esecutivo di gestione, o comunque denominato) assegnati al Responsabile di area competente.

	PUNTEGGIO
Partecipazione e coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g.	

Si stabilisce che:

- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è inferiore a punti 60 (sessanta) non si eroga il premio;
- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è pari o superiore a punti 90 (novanta) si eroga il premio nell'importo massimo previsto;
- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è compreso tra punti 60 (sessanta) e punti 89 (ottantanove) la retribuzione di risultato viene erogata in misura proporzionale al punteggio effettivamente conseguito.



Handwritten signatures and initials.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI COMUNALI,
ai fini della progressione economica e della valutazione della qualità delle prestazioni lavorative

CATEGORIA B: seconda posizione economica – passaggio alla terza posizione economica del percorso di riferimento

CATEGORIA C: seconda posizione economica – passaggio alla terza posizione economica del percorso di riferimento

FATTORI DI VALUTAZIONE

Punteggio massimo complessivamente ottenibile: **punti 100 (cento):**

- Comportamento: Punteggio massimo attribuibile: **punti 48 (quarantotto)**
- Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g./piano delle performance dell'area: Punteggio massimo attribuibile: **punti 52 (cinquantadue)**.

DESCRIZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE

Comportamento – Punteggio massimo attribuibile: **punti 48 (quarantotto)**

N.B.: Per ogni singolo fattore, il punteggio attribuibile deve essere compreso tra il **valore minimo**, vale a dire lo **0 (zero)** ed il **valore massimo**, rappresentato, a seconda dei casi, **dal 4 (quattro)**.

COMPORTAMENTO	PUNTEGGIO
1. Abilità operativa (precisione e tempestività delle prestazioni professionali)	
2. Risultati ottenuti	
3. Capacità di migliorare la propria professionalità	
4. Disponibilità a collaborare con i colleghi	
5. Capacità di relazionarsi con gli utenti, fornendo valide soluzioni operative	
6. Continuità nell'impegno	
7. Affidabilità e senso di responsabilità	
8. Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico	
9. Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni e direttive	
10. Livello delle conoscenze tecnico – amministrative acquisite	
11. Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	
12. Propositività, in vista del superamento delle difficoltà operative e del miglioramento della organizzazione del lavoro	
TOTALE	

Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. dell'area: punteggio massimo attribuibile: **punti 52 (cinquantadue)**.

Si tiene conto del grado di partecipazione e di coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. (piano esecutivo di gestione, o comunque denominato) assegnati al Responsabile di area competente.

	PUNTEGGIO
<u>Partecipazione e coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g.</u>	

Si stabilisce che:

- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è inferiore a punti 60 (sessanta) non si eroga il premio;
- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è pari o superiore a punti 60 (sessanta) si eroga il premio nell'importo massimo previsto;
- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è compreso tra punti 60 (sessanta) e punti 89 (ottantanove) la retribuzione di risultato viene erogata in misura proporzionale al punteggio effettivamente conseguito.



SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI COMUNALI
ai fini della progressione economica e della valutazione della qualità delle prestazioni lavorative

CATEGORIA B (terza posizione economica – passaggio alle altre posizioni economiche del percorso di riferimento)

CATEGORIA C (terza posizione economica – passaggio alle altre posizioni economiche del percorso di riferimento)

CATEGORIE D (tutte) – N.B.: Per i titolari di posizione organizzativa, responsabili di area, la presente scheda vale soltanto per l'eventuale progressione economica. Per l'erogazione della retribuzione di risultato si utilizzerà comunque la scheda appositamente dedicata.

FATTORI DI VALUTAZIONE

Punteggio massimo complessivamente ottenibile: **punti 100 (cento)**:

- Comportamento: Punteggio massimo attribuibile: punti 48 (quarantotto)
- Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g./piano delle performance dell'area: Punteggio massimo attribuibile: punti 52 (cinquantadue).

DESCRIZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE

Comportamento – Punteggio massimo attribuibile: **punti 48 (quarantotto)**

N.B.: Per ogni singolo fattore, il punteggio attribuibile deve essere compreso tra il **valore minimo**, vale a dire lo **0 (zero)** ed il **valore massimo**, rappresentato, a seconda dei casi, **dal 4 (quattro)**.

Grado di partecipazione e coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. dell'area: punteggio massimo attribuibile: **punti 52 (cinquantadue)**.

Si tiene conto del grado di partecipazione e di coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. (piano esecutivo di gestione, o comunque denominato) assegnati al Responsabile di area competente.

	PUNTEGGIO
Partecipazione e coinvolgimento del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di p.e.g.	

Si stabilisce che:

- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è inferiore a punti 60 (sessanta) non si eroga il premio;
- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è pari o superiore a punti 90 (novanta) si eroga il premio nell'importo massimo previsto;
- se il punteggio totale – dato dalla somma dei punteggi relativi ai Fattori di valutazione 1 e 2 – è compreso tra punti 60 (sessanta) e punti 89 (ottantanove) la retribuzione di risultato viene erogata in misura proporzionale al punteggio effettivamente conseguito.





