



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021

Il giorno 11 OTTOBRE 2019, alle ore 12,30 ha avuto luogo l'incontro per la definizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2020, del personale del comune di San Giovanni Lupatoto tra:

La delegazione di parte datoriale, composta dal Presidente, dott. Alessandro De Pascali, Segretario generale del Comune di San Giovanni Lupatoto,

e dai sigg:

- dott.ssa Claudia Zanardi, dirigente dell'area Amministrativa e servizi alla persona del Comune di San Giovanni Lupatoto;
- dott. Andrea Elifani, dirigente dell'area Economico finanziaria del Comune di San Giovanni Lupatoto;
- arch. Daniele cavallini, dirigente dell'area Tecnica del Comune di San Giovanni Lupatoto.

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

FP CCNL di Torino Interno	DE PASQUALE ANTONIO
CISL FP	OLIVATO MAURIZIO
CSARAL	CAVEDINI NICOLA
UIL FPL	PERALE SIMONE

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

PIZZI ANGIOLA	ZANARDI URA
KANECA CIRELLA	LISARVE CLAUDIO

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito 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. 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, fra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di San Giovanni Lupatoto, compreso il personale comandato o distaccato. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
4. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

CCNL FP

[Signature]

CSARAL

1

CISL FP [Signature]

UIL FPL [Signature]

RSI CSA [Signature]

De Pascale
Zanardi
Elifani
Cavallini

[Signature]



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 5

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

Art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 2016-2018

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 13 del CCNL 21.05.2018, in conformità a quanto previsto dall'art. 10 del Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione G.C. n. 114/2019, la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa (in avanti solo P.O.) è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. oltre che ai comportamenti organizzativi (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O.:

- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- la retribuzione di risultato è attribuita alle P.O. sulla base del sistema di valutazione della performance, adottato dall'Ente;
- nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), ovvero utilizzate in convenzione con altro ente, il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato in base alla quota di utilizzo del Comune;
- per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

CCNL PP.
ASTB
P. P.
P. P.
C. S. A. R. S. L.

CISLFP
VIL FPL
P. P.
P. P.

Art. 5
M. L.



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, co. 1, del CCNL 21.05.2018, e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo dell'asilo nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all'art. 6 del CCNL 05.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate, nell'anno 2017, alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2, dell'art. 68, del CCNL 21.05.2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13[^] mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo, le eventuali risorse residue di parte stabile, non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance e differenziazione del premio individuale

Art. 7, comma 4, lett. a) e art. 69 CCNL 2016-2018

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. L'erogazione degli incentivi di performance può essere disposta solo successivamente al completamento del processo di valutazione ed alla validazione effettuata dall'Organismo comunale di valutazione, previa valutazione da parte di ogni dirigente del personale assegnato al proprio settore, nel rispetto delle procedure e dei tempi stabiliti dall'Ente nell'ambito del ciclo di gestione della performance.
5. Le risorse finalizzate all'erogazione della performance sono assegnate a ciascun dirigente in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza.

Categoria A: 1	Categoria C: 1,19
Categoria B: 1,06	Categoria D: 1,30
Categoria B da pos.econ. B3: 1,12	Categoria D da pos. econ. D3: 1,49

I coefficienti correlati alla categoria vengono individuati applicando il seguente criterio: ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare più basso dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A (17.060,97), tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari della altre categorie superiori per il suddetto valore base della categoria A.

CGIL EP
AS

Di Stefano

PCARAL

CISLFP
4

UIL FPL

Handwritten signature

Handwritten notes: "A.M. Pagn...", "Deduzione...", "A.M."



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

6. Dall'importo complessivo destinato alla performance, verrà accantonata una quota corrispondente a circa il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per il riconoscimento del premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018, a n. 6 dipendenti, suddivisi per categoria così come segue:
- n. 1 categoria B;
 - n. 3 categoria C (premio assegnato al dipendente con valutazione più elevata in ciascuna delle tre aree organizzative);
 - n. 2 categoria D, (premio assegnato ai dipendenti con valutazione più elevata, purché appartenenti ad aree diverse. A parità di valutazione, precede il dipendente che ha riportato il punteggio di valutazione più alto nel primo anno precedente la situazione di parità).
- Per l'anno 2019, in attesa della revisione del sistema di valutazione della performance, tale importo è fissato in euro 1.000,00.
7. Una volta individuato il budget per area, decurtato della quota finalizzata al premio legato alla performance, ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta, parteciperà al premio di performance sulla base delle seguenti modalità: viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e diviso il budget a disposizione di ciascun dirigente per tale somma. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.
8. **Compensazioni:** l'incentivo di performance viene correlato, nei casi di corresponsione di altri incentivi riconosciuti dalla legge (ad esempio incentivi per funzioni tecniche e tributi, sponsorizzazioni, incentivi avvocatura), con i parametri di assorbimento di seguito specificati:
- da 0 a 1.000 euro – nessun assorbimento;
 - da 1.001 a 2.500 euro – assorbimento del 20% della quota di produttività;
 - da 2.501 a 4.000 euro – assorbimento del 40% della quota di produttività;
 - da 4.001 a 5.500 euro – assorbimento del 60% della quota di produttività;
 - oltre i 5.500 euro – assorbimento dell'80% della quota di produttività.
- Gli eventuali risparmi sono destinati al premio della performance, ai dipendenti che non hanno percepito l'incentivo.
9. **Mobilità:** Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, è stato interessato da processi di mobilità interna, la valutazione è operata congiuntamente da entrambi i dirigenti, nell'ipotesi di non convergenza, si calcola la media delle valutazioni effettuate.
- Qualora il dipendente fosse stato trasferito per mobilità esterna ad altro ente, la produttività da erogarsi sarà rapportata all'effettivo periodo di servizio prestato nell'ente.
10. **Assenze e part-time:** In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time, si procederà ad una decurtazione sul valore della performance, nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
- Per quanto riguarda i casi di **aspettativa**, senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione dell'incentivo performance è parametrata ai mesi di servizio prestato.
11. Nel caso di fruizione degli istituti finalizzati alla **tutela della maternità e della paternità**, con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso della performance, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, non sarà erogato incentivo performance.

Art. 8

Progressioni economiche

Art. 16 CCNL 2016-2018

CCNLFP
ABT
Crisola
RC SARAL

CISLFP
Crisola
Crisola

UIL FPL
Crisola

M. N. Quale
M. Pany



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL 2016-2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo, che sono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata, ed è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
2. Le parti convengono sull'opportunità di disciplinare i criteri per le progressioni economiche in uno specifico accordo, allegato al presente contratto.

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro

Art. 70-bis CCNL 2016-2018

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio 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 1,75 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Per l'erogazione delle attività di **rischio**, si individuano i fattori rilevanti di seguito indicati:
 - utilizzo di materiali quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi; utilizzo di mezzi meccanici, elettrici, a motore etc., complessi ed a conduzione altamente rischiosa; utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; svolgimento pertanto di attività in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste, nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici.
3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale; a titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore ad un numero di ore giornaliero.
4. Per l'erogazione delle attività di **disagio**, si individuano i seguenti fattori rilevanti:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, 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/mansione;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica utilità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

CCIL FP
AJP

Di Stefano
88 RAL

CISL FI
6
M. G. G. G.

UIL FPL

✱

Aut. Decreti Art. 9



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

5. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
 - ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
6. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del dirigente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti mensili resi dagli agenti contabili;
 - dal sistema di rilevazione delle presenze.
7. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per un massimo di Euro 3,00 giornalieri, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
8. Tale indennità è determinata annualmente dal dirigente in sede di conferenza dei dirigenti, presieduta dal Segretario generale, ed erogata mensilmente in relazione ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità Art. 70-quinquies, co. 1, CCNL 2016-2018

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, ed erogata mensilmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente dirigente, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale;
- c) La conferenza dei dirigenti provvede al riparto delle somme destinate dall'Ente all'erogazione dell'indennità in parola, tra i diversi settori, sulla base delle unità di personale interessate.

2. Le fattispecie alle quali il dirigente dovrà fare riferimento per l'attribuzione dell'indennità in trattazione, sono le seguenti:

CGIL FP
AAO
Bucal
CSARAV
[Signature]

CISL FP
[Signature]
UIL FPL
[Signature]

[Handwritten signature/initials]



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

a) Responsabilità di struttura intermedia (servizio o ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- a.1 Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2 Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità, inerenti il servizio/ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale

- b.1 Responsabilità di procedimenti complessi di spesa;
- b.2 Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 Responsabilità di realizzazione piani di attività.

c) Responsabilità professionale, che comprende:

- c.1 responsabilità di processo;
- c.2 Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c.3 Responsabilità di concorso/supporto delle decisioni del dirigente.

- 3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di 500,00 euro ad un massimo di 3.000,00 euro, è determinata dal dirigente competente in sede di conferenza dei dirigenti presieduta dal Segretario generale, all'interno del fondo a ciò destinato e nel limite complessivo di euro 15.000, applicando i criteri di cui sopra, ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
- 4. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca in caso di diversa attribuzione di responsabilità, ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato.
- 5. Gli importi mensili sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

TABELLA per l'attribuzione e corresponsione di indennità per specifiche responsabilità.

a) Responsabilità di struttura	Max punti 15
1. Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2. Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3. Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b) Responsabilità gestionale	Max punti 15
1. Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2. Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5

CGIL FP
ADP

Stella
ACSRAL

8
CISLEP
Zalt
Molodny

UIL FPL

8

A. A. .
Stella
ADP



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

3. Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5
---	----------------

b) Responsabilità professionale	Max punti 15
1. Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3. Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI IMPORTI DELL'INDENNITA'

PUNTEGGI	VALORE INDENNITA'
Da 41 a 45 punti	Euro 3.000,00
Da 33 a 40 punti	Euro 2.500,00
Da 27 a 32 punti	Euro 2.000,00
Da 21 a 26 punti	Euro 1.500,00
Da 18 a 20 punti	Euro 1.000,00
Da 11 a 17 punti	Euro 500,00

M. M. Scuderi per AR Paris

Art. 11
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
Art. 70 - quinquies, comma 2, CCNL 2016-2018

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) del CCNL 21.5.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL, è definito nella misura di cui al comma 4 del presente articolo.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 (indennità di funzione P.L.).
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente possono essere quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

ACCARAL

CCIL FP

Scuderi

CISL FP

Scuderi

Scuderi

UIL FPL

Scuderi

Scuderi

5



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

5.

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 200,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 200,00
e) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
f) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 200,00

- Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione).
- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Ad P...

Quale...

Art. 12 Turnazione Art. 23 CCNL 2016-2018
--

- Per la disciplina dell'indennità di **turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
- La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, se rendicontati dal responsabile nei tempi idoneo all'erogazione degli emolumenti stipendiali.
- Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

M. S...

Art. 13 Indennità di reperibilità Art. 24 CCNL 2016-2018

- L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018:
 - è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - è quantificata in € 12,00 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 24,00) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente.

CCNL FP
RAI
SCSA RAY

CICL FP
UIL FPC



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

- se il servizio è frazionato, comunque non in misura inferiore a 4 ore ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto.
2. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
 - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
 - la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità (se rendicontati e autorizzati dal competente dirigente nei tempi idonei all'erogazione degli emolumenti stipendiali), i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
 2. Il dipendente deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
 3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 4. La Giunta comunale, con apposito provvedimento, stabilirà le aree di pronto intervento.

Handwritten signature: M. M. Zucchi per A.C. P...

Art. 14
Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 27 CCNL 2016-2018

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, sia antimeridiane che pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, in armonizzazione con l'orario di apertura degli uffici al pubblico, stabilito dal Sindaco.
3. Le parti convengono che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, siano valutate opportunamente, da parte dei dirigenti, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Handwritten signatures: FPCGIL, ACP, Ruben, CISA, ROL

Handwritten signatures: CISELFP, M. M. Zucchi, M. M. Zucchi

Handwritten signatures: UIC FPC, [initials]



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

3. L'obbligo di destinare le risorse di cui alla precedente lettera a) al Fondo Pensione Perseo, non comporta anche l'obbligo di conferire allo stesso quota parte o la totalità del TFR, né la trasformazione del TFS in godimento in TFR.

Art. 18
Welfare integrativo
Art. 72 CCNL 2016-2018

1. Le parti, entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCDI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle parti sindacali, per definire i criteri generali per l'attuazione dei piani di welfare integrativi, secondo le previsioni di cui all'art.72 del CCNL 21.05.2018

Art. 19
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

<i>Finalità del compenso</i>	<i>Risorse assegnate</i>	<i>percentuale</i>
<i>Compenso per l'erogazione della performance individuale</i>	59.673,25	24,50%
<i>Compenso per erogazione della performance organizzativa</i>	14.918,31	
	45.000,00	24,60%
<i>Compenso per la maggiorazione della performance individuale</i>	1.000,00	
<i>Risorse destinate alla progressione economica dell'anno</i>	25.000,00	
<i>Indennità di turno</i>	22.258,77	
<i>Indennità di reperibilità.</i>	600,00	
<i>Indennità per particolari condizioni di lavoro</i>	8.112,00	
<i>Indennità per specifiche responsabilità</i>	15.000,00	
<i>Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità</i>	3.500,00	
<i>Indennità per il servizio esterno personale PL</i>	3.500,00	
<i>Indennità di funzione personale PL</i>		
<i>Risorse destinate ai messi notificatori</i>		
<i>Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge</i>	45.000,00	
TOTALE	243.562,33	

Art. 20
Disposizioni finali

RP CCNL
 ACSA RAC
 [Signature]

CISLEFP
 [Signature]
 UIC FPL
 [Signature]

[Handwritten notes and signatures on the right margin]



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato l'annualità 2018, il presente CCDI è relativo al periodo 2019-2021, allineandosi con la contrattazione nazionale.
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
3. Le parti concordano di rivedere le percentuali di valutazione della performance, aumentando il peso della valutazione della performance organizzativa in maniera significativa.
4. Preso atto che il finanziamento per le progressioni orizzontali, per l'anno 2019, è pari ad Euro 25.000,00, le parti convengono che i passaggi PEO saranno riconosciuti, a seguito della formazione di tre graduatorie distinte e nei limiti di seguito indicati:
 - categoria B 5% della somma destinata al finanziamento delle PEO 2019;
 - categoria C 60% della somma destinata al finanziamento delle PEO 2019;
 - categoria D 35% della somma destinata al finanziamento delle PEO 2019.
5. Le progressioni saranno effettuate fino ad esaurimento delle risorse stanziare per ciascuna categoria. Nel caso si verificassero "resti", in ciascuna categoria, gli stessi confluiranno nella categoria immediatamente superiore, al fine di consentire, se sufficienti, il passaggio del primo dipendente utilmente collocato nella stessa. Nella categoria D, i resti, qualora fossero pari o superiori al 50% del costo della progressione, saranno integrati della somma necessaria ad assicurare il passaggio del primo dipendente utilmente collocato nella graduatoria, con utilizzo delle risorse destinate al fondo di produttività. Eventuali ulteriori economie confluiranno nel fondo produttività.

San Giovanni Lupatoto, 11/10/2019

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. 2019-2021 del personale dipendente del Comune di San Giovanni Lupatoto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE PUBBLICA:

IL PRESIDENTE Ale Paol

DIRETTORE AREA TECNICA

N. L.

DIRETTORE AREA ECONOMICA

Paolo

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Stefano Zamboni

Orlando Pirelli

Roberto

Roberto

Roberto

REGISTRATO

UIL FPL

[Signature]



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CGIL Antonio De Pasquale
UIL FPL [Signature]
CISL FP [Signature]
CSA RAL [Signature]

SI ALLEGAMO 1) NOTA A VERBALE di CGIL FP -
CISL FP - UIL FPL - CSA RAL 2) ARTICOLO
ITALIA OGGI P. L. OLIVERI SU GRADUATORIE
PEO

UIL FPL
[Signature]



Comune di SAN GIOVANNI LUPATOTO

Provincia di Verona

Allegato A

Costituzione del fondo del Salario accessorio per l'anno 2019

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con determinazione n. 620 del 23.08.2019.
2. In allegato i provvedimenti citati.

FP CGIL
SIS

Dubbe

Q. CSTRAL

UIL FPL

Handwritten signature

CISL FP

Mauro
Handwritten signature

CSA

Handwritten signature

Comune di San Giovanni Lupatoto

CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (art. 7 c. 4 e art. 16 CCNL 21.05.2018)

Art. 1 - CRITERI GENERALI

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati nel sistema di valutazione dell'Ente.
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso B3, con la acquisizione degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito dei seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione di accesso B3 alla posizione B8;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7.
3. Il valore economico di ogni posizione successiva alla iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 2 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Le selezioni vengono effettuate previa quantificazione delle risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. delle Funzioni locali.
2. Contestualmente alla quantificazione delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche, viene determinata annualmente, in valore percentuale, la somma assegnata, per ciascuna categoria (B, C, D), al passaggio alla posizione economica superiore, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche
3. In ogni caso, nelle attribuzioni delle progressioni economiche dovrà essere rispettato il tetto massimo complessivo del 50% dei dipendenti che hanno diritto a partecipare alle selezioni.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, sulla base delle risorse disponibili.

Art. 3 - PROCEDURA

1. Il dirigente responsabile del personale provvede all'indizione della procedura per l'attribuzione delle posizioni economiche, mediante pubblicazione, per almeno trenta giorni, di appositi avvisi all'Albo pretorio e nelle bacheche e/o sedi di lavoro dell'Ente, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati. Copia degli avvisi viene inviata alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. delle Funzioni locali.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti nel successivo art. 5, avviene a seguito di valutazione delle domande pervenute e del possesso dei requisiti richiesti.
3. L'esclusione alle previste selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale scritta, con modalità che assicurino la ricezione da parte del dipendente interessato.

CCNL 2018
R.S.U.

UIL FPL
S

FCGSL
A8
Diubei

CISL FF
Brebe
Fede

Carlo Sfriso

Ad

4. Il servizio personale provvede alla formulazione della graduatoria sulla base dei criteri indicati dal successivo art. 5, ne approva le risultanze con determinazione del proprio dirigente e ne dà comunicazione ufficiale mediante pubblicazione all'Albo pretorio.
5. La graduatoria ha validità per il solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 4 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivata la procedura.
2. Ai sensi dell'art. 17 comma 7 del CCNL 2016/2018, gli effetti delle progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Art. 5 - REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati nella posizione economica in godimento dal numero di mesi, come di seguito specificato:
 - passaggi nelle categorie A, B e C, permanenza minima nella posizione economica in godimento di mesi 36 (di cui almeno 24 alle dipendenze del Comune di San Giovanni Lupatoto);
 - passaggi nella categoria D, permanenza minima nella posizione economica in godimento di mesi 48 (di cui almeno 36 alle dipendenze del Comune di San Giovanni Lupatoto).
2. Non sono ammessi alla graduatoria i dipendenti che sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale, a loro carico da parte dell'Ente nell'anno di selezione e nel biennio precedente.
3. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che nella valutazione finale delle prestazioni rese nel triennio precedente a quello di decorrenza del beneficio, hanno riportato in media un giudizio superiore a 70/100.
4. Le graduatorie, su base 100, verranno formate utilizzando i seguenti fattori:

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO
VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE Media delle valutazioni riportate negli ultimi tre anni precedenti a quello di attribuzione della progressione (in centesimi)	80%
ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO Si intende l'esperienza maturata nella posizione economica in godimento: punti 1 per anno di servizio valutato positivamente, nella posizione economica, per frazioni inferiori all'anno punti 0,083 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15. Si intende che il punteggio per ogni anno di servizio verrà assegnato a condizione che nell'anno la valutazione non sia stata inferiore a 70/100.	20%

5. In caso di parità di punteggio, prederà nella graduatoria finale il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica nell'Ente; in caso di ulteriore parità prederà il più anziano di servizio.

Art. 6 - CASI PARTICOLARI

1. Qualora non sia stata effettuata una valutazione annuale per via di assenza dal servizio di lunga durata, a causa di malattia, infortunio o maternità/paternità, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

CCPA PAL
RSW

VILFAL

FP 05/11
AOT
Ruber

CCCLFP
la
Garelli
Pellegrini

ANI h.l. - Quarta Sp. -

2. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti o che rientrano dal comando\distacco, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'Ente.
3. Ai fini del possesso del requisito dell'anzianità, si considera anche il periodo lavorato ininterrottamente nell'Ente a tempo determinato, nel medesimo profilo e categoria.

Art. 7 - ESECUTIVITÀ DELLE GRADUATORIE

1. Le graduatorie sono approvate dal dirigente responsabile del servizio Personale, vengono pubblicate all'albo pretorio e nei luoghi di lavoro dell'Ente, e diventano definitive ed efficaci se, nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione, non vengono presentati, allo stesso servizio, ricorsi per eventuali errori od omissioni.
2. Sugli eventuali ricorsi si pronuncia il Segretario generale, nell'ambito della conferenza dei dirigenti.
3. Il procedimento dovrà, comunque, concludersi entro massimo 30 giorni dall'approvazione delle graduatorie.

FP CSK
 APO

RSU
 CSA
 Roberto
 Regina Pirella
 Marco Cito
 Federico

Alm CSA RAL
 Gianfranco UIC FPL
 Massimo Alt CISC FP

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE
 TRATTANTE PARTE PUBBLICA
 He Pan
 DIRIGENTE AREA TECNICA
 DIRIGENTE AREA AMM. VA
 Claudio Ferra
 DIRIGENTE AREA ECONOMICO FINANZIARIA
 Ann Ann

DICHIARAZIONE A VERBALE

I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA RAL, pur sottoscrivendo il presente CCDI per senso di responsabilità verso le lavoratrici ed i lavoratori del Comune di San Giovanni Lupatoto, evidenziano, in linea con quanto rappresentato ad altri tavoli contrattuali, come sia ancora del tutto insufficiente la valorizzazione dell'esperienza maturata in sede di valutazione ai fini della progressione economica all'interno della categoria, che ad oggi, con questo contratto, pesa solamente il 20% della valutazione complessiva.

Si ritiene altresì improprio, oltre che un aggravio del procedimento, che sia richiesto ai dipendenti di redigere un'apposita domanda per poter essere presi in considerazione ai fini della progressione economica all'interno della categoria, quando sia il CCNL che il CCDI disciplinano già la platea degli aventi diritto, le modalità di valutazione dei dipendenti e di redazione della graduatoria e la decorrenza.

Infine, si ritiene prioritario iniziare fin da subito il confronto su un nuovo sistema di valutazione della performance ai fini della definizione del rapporto tra la performance organizzativa e quella individuale, ANCHE IN CONSIDERAZIONE CHE IL SISTEMA VIGENTE ~~HA~~ SI E' RIVELATO INADEGUATO E FONTE DI MALUMORI TRA IL PERSONALE E DI NUMEROSI CONTENZIOSI.

S. GIOVANNI LUPATOTO, 11 OTTOBRE 2019

FP CGIL
Antonio Ruffalo

CSA RAL
Alessandro

UIL FPL
Giuseppe

CISL FP
Mario

08/10/2019 - Progressioni orizzontali - P.a., aumenti di stipendio solo dopo tre anni

tratto da Italia Oggi

Progressioni orizzontali - P.a., aumenti di stipendio solo dopo tre anni

di Luigi Oliveri

Per ottenere la progressione orizzontale, cioè l'incremento stipendiale fisso, occorrono almeno tre anni di lavoro e non è necessaria alcuna procedimentalizzazione che richieda un bando cui rispondere con istanze per l'ammissione.

In dottrina e tra gli operatori si sono posti dubbi sulla possibilità di chi è assunto dall'ente da meno di un triennio di accedere alla progressione economica di carriera.

Il dubbio discende da due elementi in apparente contraddizione. Il primo è il comma 3 dell'articolo 16 del Ccnl 21.5.2018, ai sensi del quale la progressione è attribuita in modo selettivo almeno in base alle «risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto». Il secondo è il successivo comma 7, a mente del quale «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».

Guardando l'ultima disposizione citata, sembra che il lavoratore possa vantare una posizione tutelata ad ottenere la progressione economica in base all'anzianità di servizio di 24 mesi. Ma, leggendo meglio il comma 7 si deve porre attenzione alla circostanza che i 24 mesi sono «requisito di un periodo minimo» nella categoria economica.

Se il requisito è minimo, ben può essere integrato da un altro. Ed è il comma 3 ad integrarlo, nel pretendere una valutazione almeno triennale.

Il che basta ad escludere che un lavoratore privo di una valutazione di almeno tre anni precedenti all'attivazione delle progressioni orizzontali possa avere fondati elementi per ottenere il passaggio.

Infatti, se le valutazioni del triennio si computano sommandole tra loro, chi ha soli due anni di servizio si trova ovviamente con un punteggio complessivo verosimilmente molto inferiore ai dipendenti con maggiore anzianità. Se si considera la media del triennio, le valutazioni del dipendente con due anni di anzianità vanno divise per tre, e quindi anche in questo caso il punteggio risulterebbe molto basso.

Valutare solo due anni, per agevolare i passaggi, flessibilizzando le procedure, sarebbe una chiara violazione di una disposizione del Ccnl, la cui conseguenza è la nullità e l'applicazione diretta della previsione dell'articolo 16, comma 3, che impone la valutazione per un triennio.

✗ In quanto alla procedura, molti enti agiscono mediante un bando che inviti i dipendenti a presentare domanda per le progressioni.

☞ Tale procedura non è richiesta e non è necessaria. La fonte delle progressioni orizzontali è la contrattazione decentrata che, appostando sul fondo delle risorse contrattuali concordate coi sindacati, fa scattare automaticamente il sistema, che può e deve essere gestito d'ufficio.

Saranno gli uffici degli enti addetti alla gestione del personale ad accedere direttamente ai fascicoli dei dipendenti per verificare appunto gli anni di servizio e di permanenza nelle posizioni economiche, nonché le valutazioni del triennio, per determinare la «graduatoria» (occorre ricordare che vale solo per la singola procedura e la sua efficacia si estingue immediatamente).

Laddove in sede di confronto si sia deciso anche di valutare l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, e le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, come consentito dal comma 3 dell'articolo 16, i dirigenti o responsabili di servizio dovranno elaborare le schede dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione ai fini della misurazione dell'esperienza (ricordando che non coincide con l'anzianità, ma si riferisce ad una comprovata maggiore qualità lavorativa), mentre sempre gli uffici addetti al personale potranno verificare la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione «certificati». Attribuendo automaticamente i punteggi secondo i criteri fissati dal sistema di valutazione.



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

PERSONALE

COPIA

Proposta n. 645
REGISTRO DETERMINAZIONI

DETERMINAZIONE N. 620 DEL 23/08/2019

Oggetto: PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

Proposta n. 645

OGGETTO: PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.

Richiamata la determinazione dirigenziale n. 117 del 19.02.2019 relativa alla costituzione provvisoria del Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2019 per il personale non dirigente;

Dato atto che il Fondo era stato costituito provvisoriamente sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale con deliberazioni n. 347 in data 11.12.2018 e n. 44 in data 12.02.2019;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 237 del 23.07.2019, contenente nuove ed ulteriori direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del triennio 2019-2021;

Premesso che:

- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale;
- le risorse destinate al Fondo per le risorse decentrate sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;

Ricordato che le modalità di determinazione delle risorse in oggetto sono attualmente regolate dagli artt. 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e risultano suddivise in:

- RISORSE STABILI, costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, c. 2, CCNL 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori;
- RISORSE VARIABILI, che hanno validità esclusivamente per l'anno in cui sono definite e messe a disposizione del Fondo risorse decentrate;
- la disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto Fondo è contenuta nell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018;

Richiamati:

- l'art. 40, comma 3-quinques del D.Lgs. n. 165/2001, in virtù del quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *"...nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."*;
- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 che disciplina il concorso delle Autonomie Locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, stabilendo che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva;



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

Richiamati, altresì:

- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede *"...a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."*
- il contratto collettivo nazionale lavoro del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, sottoscritto il 21.05.2018, in particolare l'art. 67 di disciplina della costituzione del fondo per le risorse decentrate;

Considerato che in relazione all'annualità 2019 il CCNL 2016-2018 prevede specifiche voci di alimentazione delle risorse decentrate, ed in particolare:

- incremento stabile, dal 2019, ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. a), di euro 83,20, per le unità di personale non dirigente in servizio alla data del 31.12.2015;
- differenziali delle posizioni economiche, ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. b):
- incremento pari alla R.I.A. non più corrisposta al personale cessato dal servizio nell'anno 2018, art. 67 comma 2, lett. c) – parte stabile e 67 comma 3 lett. d) – parte variabile;

Dato atto, altresì, che nella parte variabile sono state previste le seguenti voci:

- risorse aggiuntive per euro 45.000,00, ai sensi dell'art. 67, commi 4 e 5, del CCNL 21.05.2018, per il conseguimento di obiettivi strategici di performance dell'Ente;
- una somma pari ad euro 20.000,00, finalizzata all'erogazione di incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
- una somma pari ad euro 10.000,00, finalizzata all'erogazione dei compensi professionali degli avvocati in relazione a sentenze favorevoli dell'Amministrazione;
- un importo di euro 15.000,00, per incentivi per accertamenti IMU e TARI, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018;

Viste le indicazioni che l'Aran ha pubblicato sulla corretta applicazione del nuovo CCNL delle Funzioni locali, sottoscritto lo scorso 21 maggio;

Preso atto che il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2019;

Ricordato che, così come previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, avviene complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

Ricordato, altresì, che il fondo dell'anno 2016 risulta pari a complessivi € 503,791,00 di cui 69.715,23 destinate al fondo per le Posizioni Organizzative;

Vista la deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, che enuncia il seguente principio di diritto: *"Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017"*;



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

Richiamate le Relazioni tecnico-illustrative, allegate ai contratti decentrati integrativi anni 2016 e 2017, nonché le certificazioni rilasciate dal Collegio dei revisori in data 21.12.2016, verbale n. 21 e in data 06.12.2017, verbale n. 25;

Ritenuto necessario provvedere alla costituzione, ai sensi dell'art. 67 del nuovo CCNL Funzioni Locali, del Fondo risorse decentrate, così come risulta dall'allegato a) che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che:

- dal prospetto sopra citato di costituzione del Fondo risorse decentrate, risulta rispettato l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;
- i documenti programmatici per il triennio 2019-2021 sono improntati al rispetto di tutti i vincoli in materia di spesa del personale;

Richiamato il D.Lgs. n. 118/2011, e in particolare il principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (Allegato n. 4/2) che al punto 5.2 definisce la corretta gestione della spesa di personale relativa al trattamento accessorio e premiante prevedendone l'imputazione nell'esercizio di liquidazione;

Dato atto che la presente determinazione sarà trasmessa alle OO.SS. e alle R.S.U., ai sensi dell'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001;

Ricordato che l'Ente potrà, in ogni momento, procedere a rideterminare l'importo del fondo del salario accessorio nel corso dell'anno, anche alla luce di eventuali mutamenti legislativi o situazioni che giustificano la revisione degli importi qui riepilogati;

Ritenuto di trasmettere il presente provvedimento al Collegio dei Revisori per il prescritto parere;

Dato atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione obbligatoria nell'apposita sottosezione di Amministrazione trasparente, denominata provvedimenti dirigenziali, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 33/2013, e che il responsabile della trasmissione dei documenti oggetto di pubblicazione è il dipendente/responsabile di procedimento la sig.ra Giacomazzi Monica, funzionario dell'ufficio personale;

Visto il decreto del Sindaco prot. 25507/2018 di conferimento al dott. Andrea Elifani, già dirigente dell'area economico-finanziaria, della responsabilità dell'ufficio personale;

Visto il Regolamento di contabilità, approvato dal Consiglio comunale con delibera n. 21 del 30/04/2019;

Visto il Bilancio 2019/2021, approvato dal Consiglio Comunale nella seduta del 20/12/2018, con deliberazione n. 68, unitamente alla nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), valevole per lo stesso periodo;

Visto il PEG/Piano della Performance 2019-2021, adottato da questa Amministrazione con provvedimento della Giunta Comunale n. 31 del 31.01.2019;



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

DETERMINA

1. Di dare atto che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo.
2. Di costituire, ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, pari a euro 508.468,14 come da prospetto allegato a), al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale.
3. Di dare atto, altresì, che:
 - l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa per l'anno 2019, per la parte soggetta al tetto di spesa, ammonta ad euro 434.075,77, in quanto definita all'interno del corrispondente valore individuato per l'anno 2016, come previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 (fondo 2016 pari ad euro 503.791,00 – fondo P.O. 2016 pari ad euro 69.715,23);
 - il Fondo per le Posizioni Organizzative rimane, quindi, confermato nell'importo 2016, di euro 69.715,23;
 - la somma destinata al Fondo P.O. per l'anno 2019, ammonta ad euro 62.545,00, così come dettagliato nell'allegato a) al presente provvedimento;
 - i documenti programmatici per il triennio 2019-2021 sono improntati al rispetto di tutti i vincoli in materia di spesa del personale;
4. Di dare atto che le risorse destinate alla contrattazione decentrata vengono impegnate negli appositi interventi di bilancio di previsione 2019-2021, nei capitoli indicati nei dati finanziari riportati nel testo della determina, afferenti la spesa del personale, nel rispetto della normativa sul salario accessorio.
5. Di trasmettere il presente provvedimento al Collegio dei Revisori per la prevista certificazione della costituzione del Fondo in argomento.
6. Di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali, al Presidente della Delegazione Trattante e alle RSU, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.05.2018.
7. Di designare, a norma dell'art. 4 della Legge n. 241/90, responsabile del procedimento la sig.ra Giacomazzi Monica, funzionario dell'ufficio personale.

IL DIRIGENTE
Ufficio Personale
dott. Andrea Elifani



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA (ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 147 BIS DELLA LEGGE 267/2000)

Dato atto che, ai sensi del comma 8 dell'art. 183 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. del TUEL, il programma dei conseguenti pagamenti dell'impegno di spesa di cui al precedente provvedimento è compatibile con i relativi stanziamenti di cassa del bilancio e con le regole di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", introdotte dai commi 707 e seguenti dell'art. 1 della Legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016).

**IL DIRIGENTE / P.O.
ELIFANI ANDREA**

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA (ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART.153 E 147 BIS DELLA LEGGE 267/2000)

Si assicura al riguardo di aver effettuato con esito positivo la valutazione di incidenza del provvedimento sull'equilibrio finanziario della gestione, dando atto altresì che alla data odierna il suddetto provvedimento è esecutivo a norma dell'art. 183 comma 7 del TUEL

DATI FINANZIARI

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 136.01
Importo	€ 223.547,52

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 137.01
Importo	€ 52.565,71

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

Impegno	2019 - IM - 138.01
Importo	€ 6.732,58

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 139.01
Importo	€ 21.519,76

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2020 - IM - 3.01
Importo	€ 739,01

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 140.01
Importo	€ 1.930,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 141.01
Importo	€ 4.100,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2020 - IM - 4.01
Importo	€ 1.776,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 142.01
Importo	€ 306,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 144.01
Importo	€ 360,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 178.01
Importo	€ 600,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 292.01
Importo	€ 1.041,99



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 415.01
Importo	€ 3.029,74

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2020 - IM - 6.01
Importo	€ 5.928,27

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 5
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 464.01
Importo	€ 132,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 5
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 736.01
Importo	€ 264,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 5
Codifica di Bilancio	01 11 1 01



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 760.01
Importo	€ 4.604,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 7
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 761.01
Importo	€ 20.000,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 8
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 762.01
Importo	€ 1.000,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 8
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2020 - IM - 7.01
Importo	€ 1.000,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2020 - IM - 8.01
Importo	€ 13.000,00



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2019 - IM - 763.01
Importo	€ 580,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2020 - IM - 5.01
Importo	€ 2.920,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2020 - IM - 1.01
Importo	€ 3.500,00

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2020 - IM - 2.01
Importo	€ 122.291,56

Di impegnare la somma con le seguenti modalità:

Capitolo	64000 - 2
Codifica di Bilancio	01 11 1 01
Descrizione	PERSONALE: COSTITUZIONE FONDO RISORSE



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

	DECENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 67 CCNL 21.05.2018, PER L'ANNO 2019.
Impegno	2020 - IM - 9.01
Importo	€ 15.000,00

Li, 23/08/2019

IL DIRIGENTE
ELIFANI ANDREA

**FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE COMPARTO FUNZIONI LOCALI ANNO 2019
ALIMENTAZIONE - art. 67 CCNL 2016/2018**

RISORSE STABILI

		IMPORTO
comma 1		
1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo della progressione economica e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.	IMPORTO DEL 2017 CERTIFICATO DALL'ORGANO DI REVISIONE, COMPRENSIVO DELLE P.O. ISTITUITE € 473.519,00 DECURTATA CONSOLIDATA -€ 27.497,00 € 446.022,00 0,20 ALTE PROF. € 9.434,00 TOTALE UNICO IMPORTO RISORSE STABILI € 454.456,00	
A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA = risorse che gli enti donati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative		RISORSE PER LE P.O. DESTINATE NEL 2017 ANCHE SE NON SPESE TOTALE FONDO PARTE STABILE -€ 62.545,00 € 391.911,00
Comma 2		
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato: a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019, dichiaraz. Congiunta n. 5 e delibera Corte Conti Sez. Autonomia n. 19/2018)		Finanziata dal rinnovo contrattuale, quindi oltre tetto 2016 A1 € 10.067,20 Finanziata dal rinnovo contrattuale, quindi oltre tetto 2016 A2 € 9.325,17 Nel terzo € 3.237,55 TOTALE RISORSE STABILI € 414.540,92
b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data; (dichiaraz. Congiunta n. 5 e delibera Corte Conti Sez. Autonomia n. 19/2018)		€ 19.392,37 € 385.148,55
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.		
TOTALE RISORSE STABILI EXTRA TETTO		€ 414.540,92
TOTALE RISORSE STABILI NEL TETTO		€ 19.392,37
RISORSE VARIABILI		
Comma 3		
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:		
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 (ISPONSOBIZZAZIONE)		€ 5.000,00

IMPORTO RISORSE FISSE 2017
DA CONTO ANNUALE 2017
E RELAZIONE AL CDI 2017
(473.519,00-27.497,00)

€ 446.022,00

Importo ricavato da relazione
tecnica al CDI 2017

