COMUNE DI MASERÀ DI PADOVA

Provincia di Padova

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2019 - 2021

A seguito della deliberazione di Giunta Comunale n .15 del 21/02/2019 di designazione della delegazione trattante di parte pubblica per la definizione delle ipotesi di CCI per gli anni 2019-2021 per il personale dipendente del Comune di Maserà di Padova di Padova.
Considerato che le parti hanno sottoscritto in via definitiva il 14/11/2018 il contratto collettivo integrativo ponte anno 2018 impegnandosi ad iniziare quanto prima la trattativa per la definizione del CCI per gli anni 2019 – 2021 al fine di pervenire ad un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa

il giorno 12/12/2019 alle ore 12,30 presso la sede comunale del Comune di Maserà di Padova di Padova in via Conselvana n. 97 ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
  Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante LUCCA Dr. Maurizio;
  Rag. Volpin Giampaolo – membro;
- la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:
  - Ciligot Magagnin Enrico Responsabile Territoriale CGIL di Padova
  - Furlan Ettore Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo
  - Livorno Salvatore Responsabile Territoriale UIL di Padova
- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:
  sig.ri Filone Pierluigi (C.G.I.L.), Fabris Andrea, Baldon Federico (C.I.S.L.), Querciani Andrea (UIL FPL)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I., per il triennio 2019 - 2021, del personale dipendente del Comune di Maserà di Padova.

Titolo I
Disposizioni generali

Art. 1
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Maserà di Padova e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.
2. 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.).
3. 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.

4. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
5. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata e negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Il presente contratto collettivo decentrato ha durata triennale 2019 - 2021, anche per la parte contenente la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, salva la volontà delle parti di, eventualmente, rivedere tali criteri prima della scadenza triennale, con accordi annuali. Resta di esclusiva competenza del Comune di Maserà di Padova la quantificazione, con cadenza annuale, dell'ammontare delle risorse del Fondo risorse decentrate.
7. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in materia di relazioni sindacali, procedure, modalità, materie di contrattazione, di confronto e diritto all'informazione, si demanda al vigente CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.
8. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di GIUGNO dell'anno successivo.
9. BUONI PASTO. Questo Comune concede il buono pasto,per la singola giornata lavorativa, al dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario, o straordinario autorizzato, di almeno 8 ore. La pausa pranzo deve essere superiore ai 30 minuti e inferiore alle 2 ore. I periodi di assenza oraria a qualsiasi titolo usufruita non concorrono al completamento dell'orario di lavoro minimo previsto per il buono pasto.

Titolo II
Ordinamento Professionale

Art. 2
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative entrerà in vigore, non oltre la suddetta data, secondo le procedure ed i criteri generali, di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL 21.05.2018, che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del medesimo CCNL.

Art. 3
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono riportate nell'all. A) al presente atto.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari al 25% (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
3. Resta inteso che l'Amministrazione Comunale destinerà annualmente l'importo per le posizioni organizzative e la determinazione avverrà secondo il regolamento delle pesature.

Art. 4
Progressione economica all'interno della categoria

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL. Oltre al finanziamento delle progressioni orizzontali storiche, in applicazione dell'articolo 7, del CCNL 21.5.2018, è previsto l'espletamento, nel triennio, di tre tranche di progressioni economiche orizzontali. Per il triennio 2019/2021 le progressioni sono attribuite in modo selettivo pari alla seguente percentuale del numero totale dei suddetti dipendenti (con arrotondamento aritmetico):

a)- Anno 2019 – una quota pari ad € 1.700.
b)- le parti si impegnano, nell'arco del triennio, a dare la possibilità a tutti i dipendenti di accedere alle progressioni orizzontali. Verrà individuato anno per anno un budget che sarà equamente distribuito in base alla consistenza delle categorie. Il dipendente che abbia avuto una progressione nell'arco del triennio, nello stesso non potrà accedere ad altre progressioni.

2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

a. **50% incidenza della valutazione:** Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure.
b. **40% incidenza esperienza maturata negli anni di riferimento:** Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrate nel periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita, tenendo conto della capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e dell'abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio.
A tal fine l'esperienza maturata sarà valutata dal Responsabile di Settore e dal Segretario Comunale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa e solo dal Segretario Comunale per i titolari di Posizione Organizzativa, attribuendo un punteggio secondo la tabella sotto riportata:

CAPACITA' ACQUISITE / CRESCITA PROFESSIONALE	
scarsa	0,4
limitata	0,6
significativa	0,8
elevata	1

c. **10% incidenza della formazione:**competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi

3. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore trentasei mesi e deve essere in servizio alla data di decorrenza.
4. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;
5. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
6. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale. Tale principio si applica anche a personale proveniente per mobilità da altre amministrazioni.
8. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria1.

[1] Si veda, art. 51, comma 7, CCNL

TITOLO IV
Disposizioni diverse

Art. 5
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL 21.05.2018, la parti danno atto che l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità correlate alle condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6
Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 21.05.2018, in relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente C.C.N.L..
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 7
Disciplina del lavoro straordinario

1. Nel fondo di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 14.09.2000, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali o referendarie, ad eccezione delle consultazioni elettorali comunali, e quelle per lo straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinario imprevedibili e per calamità naturali nonché, in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del C.C.N.L. 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT) Il Comune provvede a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario elettorale o referendario e a quello per fronteggiare eventi straordinario imprevedibili e per calamità naturali anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

TITOLO V
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 8
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate - la cui quantificazione è rimessa all'esclusiva competenza del Comune, che vi provvede annualmente - così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e dalle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
2. **Per l'anno 2019 l'ammontare delle risorse è specificato nel prospetto di cui all'allegato A.**

Art. 9
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata una somma riportata nell'allegato A) al presente atto.
2. L'indennità disciplinata dall'art.70-quinqies, comma 1,del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art.56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 - quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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.
   L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito di un valore massimo di € 3.000,00 annui lordi.
   Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.
   Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.
   L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal C.C.N.L. e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.
4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata, di norma, in quote mensili.
5. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. Gli importi annui 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.
9. **Le Parti Pubblica sottolinea che l'importo stanziato annualmente nel Fondo di Produttività per indennità di responsabilità di procedimento verrà ripartito tra i vari settori in base al personale presente e attribuito ai dipendenti sulla base della valutazione di ogni Responsabile di Area. Lo schema degli importi a disposizione di ogni Settore per il pagamento delle indennità di responsabilità del procedimento anno 2019 è riportato nell'allegato A) al presente atto e rispetta la stessa metodologia approvata nel 2018.**

Art. 10
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi.
2. Al finanziamento dell'indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018, è destinata una somma riportate nell'allegato A) del presente atto.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 – sexies del CCNL 21.05.2018.
4. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56 - quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, non cumulabile con quella del precedente articolo 10 .
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Gli importi annui 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.
7. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.
11. Viene eventualmente definita dal Responsabile del servizio interessato.
12. **Per l'anno 2019, le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicatinell'allegato A) al presente atto.**

Art. 11
Indennità condizioni di lavoro.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
   - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
2. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività:
   a) Esposte a RISCHIO:
      - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute. Rientrano ad esempio, fra queste attività l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione;
      - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
      - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
      - L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità per attività esposte al rischio e disagio è competenza del relativo Responsabile.

   attività esposta a disagio: euro 1,00 al giorno

   b) Maneggio Valori: L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

- In sede di prima applicazione tale indennità viene riconosciuta all'economo comunale, nominato con apposito atto di Giunta Comunale n. 30 del 29/03/2005
  Tale indennità verrà determinata in base alle seguenti fasce di maneggio valori annuo:
  da € 0 a € 1,000 euro 0,0 al giorno;
  da € 1001 a € 5.000 euro 1 al giorno
  da € 5.001 a € 15.000 euro 1,50 al giorno
  da € 15.001 in poi euro 2 al giorno

3. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
4. **Per l'anno 2019, la quantificazione delle somme stanziate per le indennità sopra nominate sono indicate nell'allegato A) al presente atto.**

Art. 12
Premi correlati alla performance.

1. Le risorse per compensare la produttività sono ripartite tra il relativo personale in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", che considera il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, e la valutazione della performance individuale, effettuata da ciascun Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".
2. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono distribuite in proporzione al punteggio conseguito all'esito della valutazione (coefficiente individuale di produttività).
3. Al punteggio così definito verrà ricondotta la quantificazione economica del premio secondo i seguenti termini:
   - la somma destinata all'interno del fondo viene divisa per il totale dei punti assegnati (ovvero la somma dei "coefficienti di produttività");
   - il risultato è poi moltiplicato per il punteggio conseguito dal dipendente ("coefficiente individuale di produttività").
4. Alla performance organizzativa del Settore (performance collettiva), è destinato il 70% delle risorse assegnate. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato secondo i criteri e le modalità di cui al "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".
5. Il restante 30% delle risorse è erogato in base alla valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali (performance individuale), effettuata da ciascun Responsabile di Settore compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".
6. Al finanziamento della performance individuale è assegnato almeno il 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
7. Ai fini della erogazione delle somme destinate a produttività organizzativa, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per un numero di giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare, pari ad almeno il 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti. In caso contrario, le somme saranno proporzionalmente ridotte.
8. Ai fini retributivi, salve le eccezioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance, vengono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: ferie, congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in day hospital o per terapie salvavita.

Art. 12bis
Maggiorazione del premio individuale.

1. La maggiorazione del premio individuale può essere attribuita ad un numero limitato di dipendenti che conseguano la valutazione più elevata nell'ambito della performance individuale. Tale maggiorazione è quantificata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore, se la seconda cifra decimale è maggiore di 5.
3. Si quantifica il Valore Medio pro capite, su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il totale delle Risorse destinate alla Performance Individuale per il numero di Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva:

VM = RPI/n.D
Il Valore della singola Maggiorazione del Premio è quantificato in funzione del **VM:**
VMP = VM*30%

Le Risorse per le Maggiorazioni del Premio (**RMP**) vengono quantificate moltiplicando la singola Maggiorazione del Premio (**VMP**) per il numero di Dipendenti cui è attribuibile la Maggiorazione (n.DM):
RMP = VMP*n.DM

4. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:
   - valutazione della performance individuale;
   - in caso di ulteriore parità, sarà data la preferenza alla più alta valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento;
   - in caso di ulteriore parità, saranno prese in esame le valutazioni della performance individuale dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare una definitiva graduatoria.

Art. 13
Obiettivi dell'Ente

Come previsto dall'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018, l'Amministrazione Comunale, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance stabilito con apposita Deliberazione di Giunta Comunale stanzia un importo che trova allocazione nella componente variabile del Fondo di produttività. **Il dettaglio per l'anno 2019 è riportato nell'allegato A) al presente atto.**

Art. 14
Personale in distacco sindacale
soppresso

Art. 15
Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l.98/2011 (convertito in legge n. 111/2011),possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;
Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 16
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

2. Nelle more dell'approvazione del contratto decentrato anno 2020, si concorda di procedere nell'anno 2020 alla liquidazione mensile delle indennità riportate negli articoli 10 e 11,lett. b, del presente contratto decentrato, considerato il fatto che tali indennità sono disciplinate direttamente dai contratti nazionali.

MASERA' DI PADOVA 12/12/2019

- la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
  Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante LUCCA Dr. Maurizio;

  Rag. Volpin Giampaolo – membro;

- la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:
  - Ciligot Magagnin Enrico Responsabile Territoriale CGIL di Padova
  - Furlan Ettore Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo
  - Livorno Salvatore Responsabile Territoriale UIL di Padova

- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:

  sig.ri Filone Pierluigi (C.G.I.L.)

Fabris Andrea(C.I.S.L.)

Baldon Federico (C.I.S.L.),

Querciani Andrea (UIL FPL)

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

MASERA' DI PADOVA, 17/12/2019

- la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
  Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante LUCCA Dr. Maurizio;

  Rag. Volpin Giampaolo – membro;

- la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:
  - Ciligot Magagnin Enrico Responsabile Territoriale CGIL di Padova
  - Furlan Ettore Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo
  - Livorno Salvatore Responsabile Territoriale UIL di Padova

- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:

  sig.ri Filone Pierluigi (C.G.I.L.)

Fabris Andrea(C.I.S.L.)

Baldon Federico (C.I.S.L.),

Querciani Andrea (UIL FPL)

Allegato A) C.C.D.I.

Individuazione delle risorse decentrate ANNO 2019

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 C.C.N.L. 21.05.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito con Determinazione n. 59 del 29/03/2019, integrata con Determinazione n. 225 del 19/07/2019.

2. Tale fondo per la sua **PARTE STABILE** risulta, pertanto, costituito:

- **a)** dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi C.C.N.L. (art. 67 c. 1);
- **b)** dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.05.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui all'art. 67 comma 2 lett. b) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
- **c)** dall'importo corrispondente alla RIA e agi assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente (art. 67 comma 2 lett. c);
- **d)** dell'importo su base annua di € 83,20, per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019

3. Il fondo per la sua **PARTE VARIABILE** risulta, pertanto, costituito:

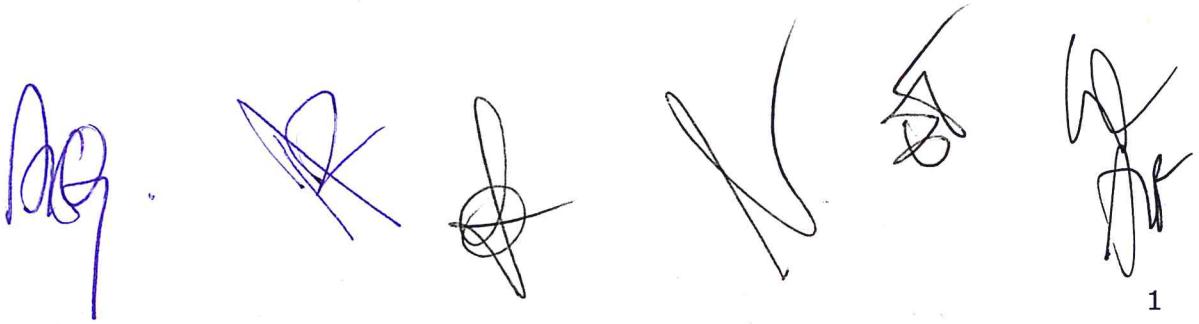
- **a)** degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui all'art. 67 comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi, a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni;
- **b)** dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente (art. 67 c. 3 lettera e);
- **c)** dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori (art. 67 comma 3 lettera f);
- **d)** dall'integrazione delle risorse sino ad un massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza (art. 67 comma 3 lettera h);
- **e)** dalle risorse ex art. 67, comma 5, lett. b), per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi sistemi di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art. 67 comma 3 lettera i);
- **f)** dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
- **g)** dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento (art. 67 comma 3 lettera k);
- **h)** dalle risorse residuate dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente;
- **i)** per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0.2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.

IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL COMUNE DI MASERA' DI PADOVA ANNO 2019 RISULTA PERTANTO:

COSTITUZIONE FONDO						
Rif. Contrattuale	VOCI		2019	2020	2021	ANNO 2016
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	+	67.626,02	67.626,02	67.626,02	67.626,02
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	+	2.121,60	2.121,60	2.121,60	
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconcosciuti alle posizioni iniziali	+	1.065,21	1.065,21	1.065,21	
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	+	1.130,35	1.130,35	1.130,35	
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	+				
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	+				
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	+				
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziate dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	+				
art. 20, comma 3, D. Lgs.n. 75/2017; art. 11 D. L. n. 135/2018	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	+				
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)		-	6.381,41	6.381,41	6.381,41	1.739,25
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		-				
	TOTALE PARTE STABILE	=	65.561,77	65.561,77	65.561,77	65.886,77
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	+				
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	+				
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	+				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	+				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	+				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	+				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	+				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	+				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	+	9.781,18	9.781,18	9.781,18	
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	+				
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	+	453,49	453,49	453,49	
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	+				
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	+				
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	+				
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	+	5.650,68	5.650,68	5.650,68	
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	+	13.000,00	13.000,00	13.000,00	18.286,25
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziate in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	+				
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	+				
	EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)	-				2.106,25
	TOTALE PARTE VARIABILE	=	28.885,35	28.885,35	28.885,35	16.180,00
	TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI		94.447,12	94.447,12	94.447,12	82.066,77

Calcolo riduzione

Rif. Contrattuale	VOCI		2019	2020	2021	ANNO 2016
TOTALE COSTITUZIONE FONDO lordo		+	**94.447,12**	**94.447,12**	**94.447,12**	**82.066,77**
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	-	2.121,60	2.121,60	2.121,60	-
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconcosciuti alle posizioni iniziali	-	1.065,21	1.065,21	1.065,21	-
art. 20, comma 3, D. Lgs.n. 75/2017; art. 11 D. L. n. 135/2018	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	-	-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	-	-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	-	-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	-	-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	-	-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	-	-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	-	9.781,18	9.781,18	9.781,18	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	-	-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	-	-	-	-	-
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziate in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	-	-	-	-	-
art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999	Economie fondo anno precedente	-				
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		=	**81.479,13**	**81.479,13**	**81.479,13**	**82.066,77**
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		+	72.075,00	72.075,00	72.075,00	72.800,00
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO		+	4.400,00	4.400,00	4.400,00	3.956,00
LIMITE FONDO		=	**157.954,13**	**157.954,13**	**157.954,13**	**158.822,77**
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016			- 868,64	- 868,64	- 868,64	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLA RIDUZIONE			94.447,12	94.447,12	94.447,12	
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	solo se positivo rigo 39		-	-	-	
Totale fondo al netto delle riduzioni			94.447,12	94.447,12	94.447,12	



RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI		IMPORTI 2019	UTILIZZO A CONSUNTIVO	IMPORTI 2018	IMPORTI 2017	IMPORTI 2016
art. 68, comma 1, C	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)		22.628,78		24.221,59	29.932,87	33.889,72
art. 68, comma 1, C	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)		9.751,20		10.824,48	10.861,38	12.810,21
art. 68, comma 1, C	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)		-		-	-	-
art. 68, comma 1, C	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)		-		-	-	riduzione ris.stab.
art. 68, comma 1, C	Indennità personale ex 8^ q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995		-		-	-	- 1.739,25
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA			32.379,98	-	35.046,07	40.794,25	44.960,68
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		+	94.447,12	94.447,12	74.831,41	74.571,81	82.066,77
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		-	32.379,98	-	35.046,07	40.794,25	44.960,68
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.	+					
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	+					
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		=	62.067,14	94.447,12	39.785,34	33.777,56	37.106,09
	UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI						
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	+	13.000,00		7.000,00	8.200,00	16.180,00
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	+	6.104,17		5.650,68		
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	+	1.390,00		1.390,00	1.692,50	1.720,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	+					
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	+	925,00		25.744,66	18.757,86	19.206,09
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	+					
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	+					
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	+	-				
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	+	-			5.127,20	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	+	-				
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	+	-				
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	+	-				
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	+	9.781,18				
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste dadisposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	+	-				
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	+	-				
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	+					
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	+					
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	+					
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		=	31.200,35	-	39.785,34	33.777,56	37.106,09
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA			32.379,98	-	35.046,07	40.794,25	44.960,68
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI			31.200,35	-	39.785,34	33.777,56	37.106,09
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME			63.580,33	-	74.831,41	74.571,81	82.066,77
Da contrattare 2019			30.866,79		-		-

Da contrattare parte fissa	€ 30.866,79
Responsabilità procedimento	€ 22.000,00
Progressioni	€ 1.700,00
Disagio	€ 660,00
Residuo da erogare sulle performance.	€ 6.506,79

RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (procedimento art. 9 del presente atto)

SETTORE	PROCEDIMENTO
BIBLIOTECA	€ 2.500,00
ANAGRAFE	€ 4.000,00
ED. PRIVATA	€ 2.500,00
LLPP	€ 4.000,00
RAGIONERIA-SOCIALE	€ 9.000,00
	€ 22.000,00

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (art. 10 del presente atto)

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità per dipendente
Ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale, addetto Ufficio Tributi	€ 300,00

Per un totale di euro 925,00

Risorse destinate alle indennità per condizioni lavoro (art. 11 del presente atto)

Indennità di rischio per tutti gli operatori esterni, importo stanziato.	**€ 1.650,00**
Indennità di maneggio valori per l'Economo comunale nominato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 29/03/2005, importo stanziato.	**€ 400,00**

Risorse destinate alla performance individuale (art. 12 del presente atto)

SETTORE	PERFORMANCE
BIBLIOTECA	€ 444,39
ANAGRAFE	€ 888,79
ED. PRIVATA	€ 444,39
LLPP	€ 2.548,99
RAGIONERIA-SOCIALE	€ 1.777,58
	€ 6.104,14

Risorse destinate alla performance organizzativa (art. 13 del presente atto), come previsto dalla Deliberazione di G. C. n. 8 del 29/01/2019 ad oggetto "assegnazione peg definitivo 2019-2021 piano delle performance e degli obiettivi"

obiettivi di performance ragioneria-serv. Sociali		€ 7.000,00
obiettivi di performance anagrafe		€ 6.000,00

Per un totale di euro 13.000,00

Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016-art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018.
Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 176 del 11/12/2018 è stato approvato il Regolamento relativo alle funzioni tecniche e a tal proposito, nel 2019, sono stati stanziati incentivi per un totale di **euro 9.781,18.**

MASERA' DI PADOVA, 12/12/2019

- la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
  Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante LUCCA Dr. Maurizio;

  Rag. Volpin Giampaolo – membro;

- la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:
  - Ciligot Magagnin Enrico Responsabile Territoriale CGIL di Padova
  - Furlan Ettore Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo
  - Livorno Salvatore Responsabile Territoriale UIL di Padova

- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:

  sig.ri Filone Pierluigi (C.G.I.L.)

Fabris Andrea(C.I.S.L.)

Baldon Federico (C.I.S.L.),

Querciani Andrea (UIL FPL)