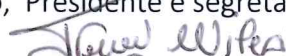




**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di BOLGARE
Anno 2019**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore del Conto sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione del 20 dicembre 2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,



il giorno 23 dicembre 2019 alle ore 9:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:
Nunzio Pantò, Presidente e segretario comunale
Ivana Milesi
Michela Ravelli

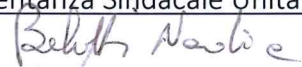

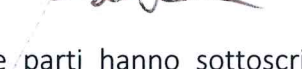
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL FP Deborah Rota
CISL FP Alessandra Giampapa
CSA Regioni Autonomie Locali Alessandro Mattanza

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei dipendenti:

Nadia Belotti
Simona Rita Pronat
Matteo Grosso

e al termine le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. 2019 del personale dipendente del comune di Bolgare.

la Delegazione di parte pubblica:
Nunzio Pantò, Presidente e segretario comunale
Ivana Milesi
Michela Ravelli

la Delegazione di parte sindacale:
CGIL FP Deborah Rota
CISL FP Alessandra Giampapa
CSA Regioni Autonomie Locali Alessandro Mattanza

la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
Nadia Belotti
Matteo Grosso
Simona Rita Pronat

**IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di BOLGARE
Anno 2019**

Il giorno 11 dicembre 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:
Nunzio Panto', Presidente e segretario comunale
Ivana Milesi
Michela Ravelli

COMUNE DI BOLGARE
PROTOCOLLO GENERALE
N.0014192 - 20.12.2019
CAT. III CLASSE 5 INTERNO
FASCICOLO:2019/1
Uffici:UFFICIO RAGIONERIA /

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

CGIL FP Deborah Rota
CISL FP Alessandra Giampapa
CSA Regioni Autonomie Locali Alessandro Mattanza

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei dipendenti:

Nadia Belotti
Simona Rita Pronat

e al termine le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. 2019 del personale dipendente del comune di Bolgare, discussa in data 19/11/2019 e 11/12/2019.

HP Panto

d. Sella

[Signature]

DZ

[Signature]

**IPOTESI di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di BOLGARE
Anno 2019**

I presenti confermano integralmente i contenuti del C.C.D.I. 2018/2020 siglato in data 21.12.2019 fatta eccezione per le parti espressamente riportate di seguito.

Posizioni Organizzative – richiamo all’art. 8 del CCDI 2018-2020

1. Recepito quanto concordato tra le parti in data 19.06.2019 e richiamato il regolamento approvato con DGC n. 45/2019, per l’anno 2019 l’ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è pari ad Euro 56.576,25 così suddivise:
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell’indennità di posizione delle posizioni organizzative pari ad Euro 44.250,00;
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell’indennità di risultato delle posizioni organizzative pari ad Euro 12.326,25.
2. Si precisa che la quota di cui al comma 1 comprende € 309,59 quali resti assunzionali aggiunti alle risorse destinate alle P.O. che, ai sensi dell’art. 11 bis, comma 2, del DL 135/2018, sono in deroga al limite del salario accessorio del personale (art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017).
3. Ciò premesso si dà atto che le risorse di cui al comma 1 sommate al fondo per il salario accessorio previsto all’art. 67, con l’eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall’art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell’area di vigilanza - richiamo all’art. 3 del CCDI 2018-2020

L’art. 3, comma 2, del CCDI 2018-20 è riformulato come segue:

“I relativi importi, stabiliti entro un minimo di € 700,00 e massimo di € 1.200,00 ad agente di PL, sono determinati annualmente con deliberazione di giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all’art. 208 del D.lgs. n. 285/1992, da comunicare alle rappresentanze sindacali successivamente all’approvazione del bilancio di previsione finanziario dell’anno di riferimento.”.

Maneggio valori - richiamo all’art. 9 del CCDI 2018-2020

All’art. 9, comma 5, del CCDI 2018-20 la tabella espletamento di maneggio valori viene modificata come segue:

Maneggio valori	0 – 500 €	Oltre € 500
	Fino a 2	Fino a 4

Nel 2020 verranno riviste le nomine degli agenti contabili, tenuto conto anche del maneggio

delle schede carburanti e dei buoni pasto.

Quantificazione indennità di servizio esterno e di funzione per il personale della Polizia Locale - art. 56-quinquies e sexies del CCNL del 21.5.2018

Per l'anno 2019 l'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018 è quantificata in € 2,30 per ogni giornata di servizio di cui all'art 12 del CCDI 2018/20.

Con riferimento all'indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 2018 per il personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere prevista una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità di cui al comma precedente è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

L'indennità di funzione:

- può essere attribuita con apposito provvedimento del Responsabile di Settore ai propri collaboratori;
- in tal caso, viene determinato il peso della responsabilità attribuita secondo la seguente pesatura, da attestare in apposita scheda predisposta dal responsabile di PL:

	PESO DA 1 A 5
GRADO RICOPERTO	
RESPONSABILITA' ATTRIBUITA	
TOTALE	

- copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
- è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse eventualmente da destinare all'istituto in parola da ripartire tenuto conto del peso attribuito con la scheda di cui sopra (media ponderata). Per l'agente assunto a tempo parziale l'indennità è rapportata alla percentuale di part-time.

La presente indennità:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 11.

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

I dipendenti trasferiti presso l'ente per mobilità dovranno produrre le schede di valutazione e tutta la documentazione utile per permettere la corretta istruttoria della procedura per le progressioni orizzontali entro il 10 dicembre dell'anno in cui viene attivato l'istituto.

Per l'anno 2019 si prevede la progressione di un solo dipendente per ogni categoria giuridica di appartenenza (B, C e D); qualora le risorse assegnate ad una categoria giuridica non fossero sufficienti ad assicurare la progressione, le stesse sono rimpinguate con quelle residuali delle altre categorie.

In caso di non completo utilizzo dell'importo stanziato per le progressioni, la quota residua viene destinata alla performance dell'anno di riferimento.

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate ANNO 2019 – Richiamo articolo 18 CCDI 2018-2020

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, 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.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 3.285,00
Indennità di turno	€ 0
Indennità di reperibilità.	€ 600,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	€ 150,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro (<i>rischio, disagio e maneggio valori</i>)	€ 1.500,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 6.200,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 800,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 1.280,00
Indennità di funzione personale PL	€ 2.000,00
Compenso per l'erogazione della performance individuale	50% Importo residuale
Compenso per erogazione della performance organizzativa	50% Importo residuale
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	Maggiorazione del 30% del valore medio pro capite performance individuale
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	€ 0
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge (art. 14 CCDI 2018-2020):	
- incentivi funzioni tecniche (art 113 del D.Lgs. n. 50/2016)	€ 20.500,00
- convenzioni con soggetti pubblici (art. 43 L. 449/1997)	€ 7.600,00
TOTALE	€ 53.644,06

[Handwritten signatures and initials]

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Le Sella
Stano
Calabrese

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
Per la R.S.U.

Preletti Vado

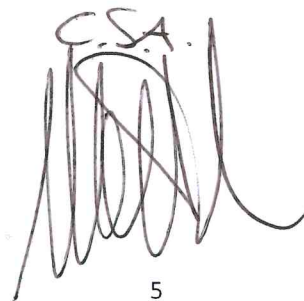
I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP
FP CGIL
CSA

Note a Verbole CSA :

18/12/2019

POSTO CHE LA SOMMA DI 2,30 € CON
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO NON È
E NON PUÒ ESSERE CONDANSA DALLA SCRIVANO
O.S. POICHE' FATTO DI DUE PARTI DI POSIZIONE
DI UNA SOLA COMPONENTE SINDACALE,
LA SOTTOSCRITTA O.S. VINCELA LA PLACIA
FINIA AL CCNI AUA CARATTERE DI 2,30 €
IN 2,50 € NEVA DISTRIBUZIONE SENZA
INTECIARE L'ATTO DI COSTITUZIONE

C.S.A.


Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio- ANNO 2019

ART. 1

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, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con determinazione n. 70 del 10.12.2018 per la sua parte stabile ed economie anni precedenti.
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 CCNL;
 - b) dall'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 qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017;
 - c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
 - e) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
 - f) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
 - g) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
 - h) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica.

	Ammontare delle RISORSE STABILI	
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017 (incluse risorse Alte Professionalità)	€ 55.005,18
2.b	Importo € 83,20 per n. dipendenti in servizio al 31.12.2015	€ 1.414,40
2.c	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 1.804,81

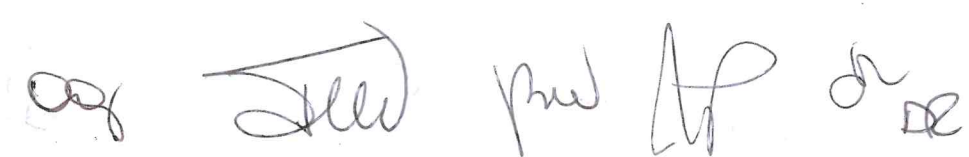
2.d	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€
2.e	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	€
2.f	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€
2.g	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€
2.h	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	€
TOTALE RISORSE STABILI		€ 58.224,39

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:
- riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
 - riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

Riduzione delle RISORSE STABILI		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- €
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	- €
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- €
TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI		- €
TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE		€ 58.224,39

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:
- dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);
 - dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

7



- c) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al 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 quindici giorni;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- g) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- h) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- i) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività);

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)	€7.600,00
4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€
4.c	Specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici)	€20.500,00
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€
4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	€2.252,90
4.f	Incentivo per i messi notificatori	€
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€
4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€
4.j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	€
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€

[Handwritten signatures and initials]

4.l	Risparmi fondo di produttività 2018	€2.649,36
4.m	(per il solo anno 2018) 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 del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.	€
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€33.002,26

5. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE		
Totale Risorse Stabili		€58.224,39
Totale Risorse Variabili		€33.002,26
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018		€91.226,65

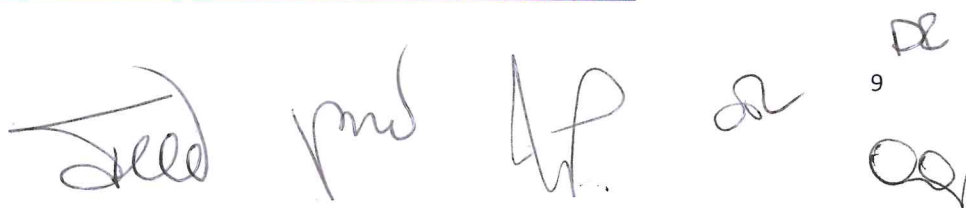
6. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, comprensivo della maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.		
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione		€44.250,00
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari a 21,786% del totale		€12.326,25
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.		€56.576,25

7. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto



1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2019 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 8.200,00

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche già destinate alla **progressione orizzontale** all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) cessato dal servizio;
 - b) che ha avuto una **progressione verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) che è stato inquadrato in una **categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro**.
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente**.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale**.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione degli articoli precedenti al 2 è pertanto depurata dall'importo di Euro 29.382,59 per **PROGRESSIONI ORIZZONTALI CONSOLIDATE** come da prospetto agli atti.

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€ 53.644,06

pm
LP
a
de