



COMUNE DI DOSOLO
Provincia di Mantova

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 128 del 13/12/2016

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO ECONOMICO PER LA DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2016 E DEL CONTRATTO DECENTRATO - PARTE NORMATIVA - PER IL TRIENNIO 2016-2018.

L'anno **duemilasedici**, il **giorno tredici** del mese di **dicembre** alle ore **12:15** nel Palazzo comunale, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**, a seguito di inviti regolarmente recapitati ai Sigg.:

MADEO VINCENZO	SINDACO	Presente
PASQUALI UMBERTO	ASSESSORE	Presente
BORTOLOTTI PIETRO	ASSESSORE	Presente
GOZZI ANNA	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 4

Assenti n. 0

Assume la Presidenza il SINDACO, dr. MADEO VINCENZO.

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE BORGHI ROBERTA.

Essendo gli invitati in numero legale si procede a quanto segue:

Deliberazione n. 128 del 13/12/2016

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO DECENTRATO PER LA DESTINAZIONE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016 E DEL CONTRATTO DECENTRATO - PARTE NORMATIVA - PER IL TRIENNIO 2016-2018

La GIUNTA COMUNALE

PREMESSO :

-che l'art. 31 comma 1 del CCNL del 22/01/2004 stabilisce che le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata siano determinate annualmente dagli enti;

-che con deliberazione della Giunta Comunale n.111 del 25/10/2016 è stato dato indirizzo alla delegazione trattante e costituito il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016;

PRESO ATTO del verbale della delegazione trattante riunitasi in data 22/11/2016, in allegato a) al presente atto, con il quale sono state concordate le modalità di utilizzo delle risorse disponibili per l'anno 2016;

PRESO ATTO della proposta di contratto decentrato integrativo parte giuridica per il triennio 2016-2018 ,in allegato b) al presente atto quale parte integrante e sostanziale ,

PRESO ATTO altresì della relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, redatta dal Responsabile del Settore finanziario in collaborazione con il Segretario Comunale in merito alla suindicata ipotesi di accordo, in allegato c) al presente atto ;

ACQUISITO il parere favorevole espresso,dal nucleo di valutazione ,in ordine allo stanziamento delle risorse aggiuntive di cui all'art. 15,c. 2

RITENUTO ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. dell'1.4.99, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L 2002-2005, di autorizzare la Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il contratto decentrato giuridico per il triennio 2016-2018 nonché l'accordo per la destinazione del fondo salario accessorio per l'anno 2016 del Comune di Dosolo, previa acquisizione del parere che sarà reso ,ai sensi dell'art.40 bis del D.lgs.n.165/2001, dal Revisore dei Conti, circa la compatibilità dell'accordo per l'erogazione del fondo con i vincoli di bilancio e i vincoli imposti dal legislatore in materia di trattamento accessorio del personale;

ATTESO che gli oneri contrattuali derivanti dall'accordo annuale 2016 hanno trovato idonea copertura nel bilancio di previsione per l'anno 2016;

VISTI i C.C.N.L. del Comparto Regioni – Autonomie Locali ad oggi vigenti ;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", ed in particolare il titolo III "Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale";

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.LGS.n.267/2000,rispettivamente dal Segretario Comunale e dal Responsabile dell'Area finanziaria;

DATO ATTO che anche il controllo di regolarità amministrativa successiva di cui all'art.147 bis del TUEL è esercitato con la sottoscrizione digitale del presente atto e dei pareri e visti che lo compongono;

con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di approvare l'accordo raggiunto dalla delegazione trattante di parte pubblica in data 22/11/2016 per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2016, come da verbale in allegato a) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di approvare la bozza di contratto decentrato integrativo per la parte giuridica (triennio 2016-2018), in allegato b) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale
3. di prendere atto della relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, redatta dal Responsabile del Settore finanziario in collaborazione con il Segretario Comunale in merito alla suindicata ipotesi di accordo, in allegato c) al presente atto
4. di autorizzare la Delegazione Trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il contratto decentrato giuridico per il triennio 2016-2018 nonché l'accordo per la destinazione del fondo salario accessorio per l'anno 2016 del Comune di Dosolo, previa acquisizione del parere che sarà reso, ai sensi dell'art.40 bis del D.lgs.n.165/2001, del Revisore dei Conti, circa la compatibilità dell'accordo per l'erogazione del fondo con i vincoli di bilancio e i vincoli imposti dal legislatore in materia di trattamento accessorio del personale;
5. di dare atto che gli oneri contrattuali derivanti dall'accordo 2016 hanno trovato idonea copertura nel Bilancio di Previsione per l'anno 2016;
6. di disporre che il presente atto unitamente agli allegati sia pubblicato, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n.33/2013 nella Sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione Personale - Contrattazione decentrata;
7. di dichiarare, con separata votazione unanime e palese, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, c. 4, del D. Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI DOSOLO
Provincia di Mantova

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

Verbale seduta n. **31** del **13.12.2016**

IL SINDACO
MADEO VINCENZO

IL SEGRETARIO COMUNALE
BORGHI ROBERTA

COMUNE DI DOSOLO
(Provincia di Mantova)

**VERBALE RIASSUNTIVO DI INTESA SINDACALE PER RIPARTIZIONE FONDO
ANNO 2016**

L'anno duemilasedici addì 22 del mese di novembre alle ore 12:00 presso la sede municipale si sono incontrati:

Per la delegazione trattante di parte pubblica

D.ssa Borghi Roberta – Segretario Comunale

Assente Sig.ra Donelli Debora – Responsabile Settore Finanziario

E

per le OO.SS.

Sig.ra Ardenghi Elisa - RSU

Sig.ra Chittolini Cesira - CISL FP

Sig.ra Bussetti Daniela - UIL FP

Sig. Chiricone Umberto - CGIL FP

Le parti dopo aver condiviso le modifiche e integrazioni alla proposta di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016-2018 presentata dalle OO.SS. ,procedono nel confronto circa la destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2016.

Il Segretario Comunale nell'illustrare la composizione del fondo salario accessorio per l'anno 2016 conferma che sono stati stanziati gli stessi importi dell'anno precedente, ovvero € 34.806,19 di risorse stabili ed € 6.904,69 di risorse variabili per un totale complessivo di € 41.710,88.

La dott.ssa Borghi chiede di definire le modalità di ripartizione delle risorse e chiede se dall'assemblea dei dipendenti è emersa una volontà specifica in tal senso .

Le Rappresentanze Sindacali riferiscono che durante l'assemblea è emersa la volontà dei dipendenti di procedere alle progressioni orizzontali degli aventi diritto soltanto se ciò non crea la diminuzione di risorse assegnabili agli altri dipendenti non aventi diritto di p.e.o. . Le poche risorse stabili non impegnate, infatti, negli ultimi anni sono utilizzate per incrementare la liquidazione di altre voci variabili (esempio "progetti") ;il loro impiego comporterebbe una sensibile diminuzione dei compensi variabili.

Pertanto per l'anno 2016 non si procederà alle p.e.o. degli aventi diritto,rimandando all'anno prossimo l'analisi di possibili soluzioni per dare attuazione alle p.e.o. .

In riferimento alle voci "indennità di rischio", "specifiche responsabilità", "reperibilità", ecc. del prospetto di riparto, le parti convengono di applicare i medesimi valori dell'anno precedente , sempre in base all'effettiva presenza in servizio.

Il segretario evidenzia poi che il dipendente T.C. risulta assente nell'anno 2016 per circa 11 mesi per cui propone di calcolare per la sola mensilità di presenza l' indennità dovuta per specifiche responsabilità ; su questo le parti si trovano d'accordo nel riconoscere al dipendente T.C. la voce "specifiche responsabilità" rapportata al solo mese di effettiva presenza e non al compenso previsto per la produttività in quanto non ha partecipato a nessun progetto indicato nel piano delle performance.

COMUNE DI DOSOLO
(Provincia di Mantova)

Le parti concordano poi sul fatto che la parte residua del fondo sia destinata alla liquidazione dei progetti indicati nel piano delle performance in base alle schede di valutazione e al raggiungimento degli obiettivi.

Le rappresentanze sindacali, infine, ricordano e invitano ad assegnare ai soli dipendenti che svolgono un servizio in gestione associata con il Comune di Pomponesco (ufficio Tecnico- Servizi Sociali) un "premio maggiorato" ,a fronte del maggior impegno e responsabilità connesse a tali attività, in quanto a Pomponesco non vi sono altre figure che svolgono le medesime funzioni assegnate ai due dipendenti dell'Ufficio Tecnico e dell'Ufficio Servizi Sociali di Dosolo .

Dopo di che e tutto ciò premesso, le parti

CONVENGONO

di ripartire le risorse del fondo salario accessorio anno 2016 come da proposta discussa fra le parti.

Letto, approvato e sottoscritto

p. la delegazione trattante di

Parte Pubblica

p. la delegazione trattante di

Parte Sindacale

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - TRIENNIO 2016 - 2018

Il giorno alle ore presso la Residenza Municipale del Comune di Dosolo ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, costituita con deliberazione Giunta Comunale n.108 del 13/11/2014 , che ha nominato il Segretario comunale rappresentante dell'Ente nella Delegazione trattante di Parte Pubblica, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 5, comma 2 e all'art. 10, comma 1, del CCNL 01.04.1999 e s.m.i.,

- dott.a Roberta Borghi - Segretario comunale ,
- rag.Debora Donelli ,Responsabile dell'Area economico-finanziaria

Presidente la dott.a Roberta Borghi

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI nelle persone di:

Sig.	Chiricone	Umberto	FP	CGIL
<hr/>				
Sig.ra	Chittolini	Cesira	CISL	FP
<hr/>				
Sig.ra	Biacca Paola		UIL	FPL
<hr/>				

DELEGAZIONE SINDACALE - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA composta da:

Sig. rag. Ardenghi Elisa _____

Si conviene e si stipula quanto segue:

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni dalle norme di legge, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate

dalle fonti legislative o regolamentari.

2. La delegazione trattante di parte pubblica segue le direttive formulate dalla Giunta Comunale nel rispetto delle strategie definite annualmente dalla Amministrazione.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto dalle parti è immediatamente efficace quando, a seguito di convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 CCNL 01.04.1999, sia firmato:
 - per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata
 - dal Presidente della Delegazione di Parte Pubblica
4. L'eventuale mancata sottoscrizione da parte dai rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale, non inficia, comunque, l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso il Comune di Dosolo, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato - o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione e fino al 31/12/2018.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, che ne modificano la materia.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri, relativamente al presente CCDI, mediante richiesta

unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante ,di parte pubblica, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di estrema urgenza.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa ,con efficacia retroattiva ,alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge e dai CCNL vigenti.
3. Nel triennio di riferimento 2016- 2018 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente e tenuto conto delle eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione comunale.

Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività , ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'eventuale quota disponibile derivante dalla applicazione dell'art. 15,

comma 2, non utilizzata, può essere utilizzata per il finanziamento di progetti speciali di produttività e/o produttività generale.

4. Il finanziamento di tali risorse variabili avviene a seguito di certificazione positiva da parte del Nucleo di Valutazione.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 riferite alla attivazione di nuovi servizi o per implementare processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
6. Dette risorse variabili di cui all'art.15 comma 2 o comma 5 , in caso di ridotto o mancato raggiungimento degli obiettivi di performance , sulla base della relazione delle performance , che ne hanno giustificato l'apposizione, costituiscono economie e , quindi, non possono essere trasportate sull'esercizio successivo (ARAN 3.3.2016).

Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità, verificabilità e raggiungibilità;
- b) incentivazione della prestazione del personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili in fase programmatoria ed erogate a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di prestazione realizzato.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione comunale ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della prestazione individuale e/o collettiva ;
 - b) le progressioni economiche , sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi

nazionali vigenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri del sistema di

misurazione e valutazione del Comune e dei criteri di cui al presente accordo ;

c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il

sistema di valutazione della performance adottato dall' Ente;

d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa

decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V);

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti per la costituzione del "Fondo Risorse Decentrate", sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto dalle norme, dal CCNL e dal presente CCID, le parti convengono, altresì, sui seguenti principi fondamentali:

a) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente e dell'intera area, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione comunale, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e

gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: una programmazione e pianificazione strategica da parte della Amministrazione comunale ; una programmazione operativa e gestionale; la definizione dei piani di lavoro individuali e collettivi e/o progetti specifici e/o strategici, in una logica di partecipazione e condivisione; una predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;un monitoraggio periodico;una verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;dei controlli e validazione sui risultati; una conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva; un esame dei giudizi in contraddittorio

c) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e) la performance collettiva è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: il raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni area derivante dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in misura uguale per tutti i dipendenti afferenti a tale area,;nella percentuale prevista nel comma successivo.

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico è si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La quota destinata a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lettera a) sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Area per un valore pari al 30% dell'ammontare complessivo delle risorse;
- Valutazione della performance collettiva: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni area derivanti dal PEG, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al 70% dell'ammontare complessivo delle risorse.
- costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno come sotto specificato.
- il compenso medesimo dovrà ,altresì ,essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno e precisamente:
 - per una presenza in servizio di soli 3 mesi ,in un anno, spetta il 25% della produttività ,
 - per una presenza in servizio di soli 6 mesi ,in un anno, spetta il 50% della produttività,
 - per una presenza in servizio di soli 9 mesi ,in un anno, spetta il 75% della produttività,
 - per una presenza in servizio oltre i 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività.

Le parti danno atto che ,per le ridotte dimensioni dell'Ente e per l'applicazione del nuovo sistema di valutazione, per l'anno 2016 ,ai fini dell'attribuzione della produttività, la valutazione della performance collettiva coincide con la valutazione della performance individuale .

Si considerano presenza in servizio sia l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio , i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

La quota di produttività individuale dovrà, inoltre, essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto (alla percentuale di part- time).

Per quanto concerne le garanzie di una equa valutazione queste si ottengono nella misura in cui si sviluppa in modo corretto l'intero processo valutativo,come previsto dal sistema di valutazione del Comune di Dosolo . Sull'intero processo di valutazione è esercitata una attività di vigilanza da parte del Nucleo di Valutazione unitamente al Segretario Comunale . Qualora il Nucleo di Valutazione riscontri che il valutatore non abbia operato con la dovuta cura, nell'attività valutativa o abbia avuto comportamenti anomali rispetto ai colleghi (fra i quali un numero elevato di ricorsi o valutazioni eccessivamente appiattite e/o standardizzate sui punteggi alti o sui punteggi bassi) dovrà tenere conto di detti comportamenti nella valutazione del valutatore medesimo.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dalle norme dei CCNL vigenti.
2. **REQUISITI RICHIESTI:** per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il dipendente possieda alla data del primo giorno del mese dell'avvio della procedura selettiva, i seguenti requisiti:
 - aver maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'Ente o comunque nella Pubblica Amministrazione nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, secondo quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 11/04/2008.
 - aver riportato, nella valutazione individuale, un punteggio sufficiente(non inferiore a 60 punti) sulla scheda di valutazione della performance .
 - Assenza di procedimento disciplinare che ha visto l'irrogazione della sanzione della sospensione.

3.Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato 36 mesi di servizio presso altro ente della Pubblica Amministrazione, nonché un punteggio sufficiente (non inferiore a punti 60) sulla scheda di valutazione individuale e la assenza di procedimento disciplinare che ha visto l'irrogazione della sanzione della sospensione.

4.Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente, qualora vi sia ancora parità di punteggio il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

5.Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, viene stabilito l'ammontare delle risorse destinate alla progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto al dipendente dal 1 giorno del mese successivo a quello del riconoscimento.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE: ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, sono adottati i sotto indicati criteri, anche in conformità a quanto previsto dalle norme vigenti e dal sistema permanente di valutazione del Comune di Dosolo :

**SCHEDA RICONOSCIMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI -
CAT. D POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

CRITERI	PUNTI max	VALUTAZIO NE	Note eventuali
1) ESPERIENZA PROF.LE: <i>Anzianità di servizio nell' Ente</i>	20		
2) VALUTAZIONE ottenuta ai fine della performance (da scheda di valutazione anno precedente)	50		
3) TEMPORALITA': numero di anni dall'ultima progressione usufruita	20		
4) ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI negli ultimi 2 anni (superiore al richiamo verbale)	10		

TOTALE	100
---------------	------------

PONDERAZIONE GRADUAZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTI:

1) **ANZIANITA' DI SERVIZIO NELL'ENTE:**

- (Da zero a 5 anni 0 punti)
- (Da 6 a 12 anni 5 punti)
- (Da 13 a 20 anni 10punti)

- (Da 21 a 29 anni 15 punti)
- (Da 30anni e oltre 20 punti)

2) **VALUTAZIONE**

- (Da 60 a 70 10 punti)
- (Da 71 a 80 15 punti)
- (Da 81 a 85 20 punti)
- (Da 86 a 90 30 punti)
- (Da 91 a 95 40 punti)
- (Da 96 in su 50 punti)

3) **TEMPORALITA': n° anni da ultima progressione**

- (Da più di 10 anni) 20 punti
- (Da 7 anni a 10 anni) 10 punti
- (Da 3 anni a 6 anni) 5 punti
- (Meno di 3 anni) 0 punti

SCHEDA RICONOSCIMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - CAT. B-C-D

CRITERI	PUNTI max	VALUTAZIO NE	Note eventuali
1)ESPERIENZA PROF.LE: Anzianità di servizio nell' Ente	35		
2)VALUTAZIONE ottenuta ai fini della performance (da scheda di valutazione anno precedente)	35		

3) TEMPORALITA': numero di anni dall'ultima progressione usufruita	20
4) ASSENZA DI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI negli ultimi 2 anni (superiore al richiamo verbale)	10
TOTALE	100

PONDERAZIONE GRADUAZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTI:

1) ANZIANITA' DI SERVIZIO NELL'ENTE:

- (Da zero a 5 anni) 5 punti)
- (Da 6 a 10 anni) 10 punti)
- (Da 11 a 15 anni) 15 punti)
- (Da 16 a 20 anni) 20 punti)
- (Da 21 a 25 anni) 25 punti)
- (Da 26 anni e oltre) 35 punti)

2) VALUTAZIONE

- (Da 60 a 70) 5 punti)
- (Da 71 a 80) 10 punti)
- (Da 81 a 85) 15 punti)
- (Da 86 a 90) 20 punti)
- (Da 91 a 95) 30 punti)
- (Da 96 in su) 35 punti)
-

3) TEMPORALITA': n° anni da ultima progressione

- (Da più di 10 anni) 20 punti)
- (Da 7 anni a 10 anni) 10 punti)
- (Da 3 anni a 6 anni) 5 punti)
- (Meno di 3 anni) 0 punti)

ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE (BUDGET):

- a) Risorse necessarie per la progressione economica orizzontale degli aventi diritto;
- b) calcolo percentuale in base alle risorse assegnate in sede di contrattazione, rispetto al punto a);
- c) la somma assegnata viene suddivisa per il numero totale degli aventi diritto;
- d) si moltiplica l'importo ottenuto per il numero degli aventi diritto per ogni categoria (B,C,D) in modo da individuare il budget assegnato per ogni categoria;
- e) qualora il budget attribuito ad una categoria non sia sufficiente per assegnare una P.E.O., la

somma corrispondente non viene spesa, ma tenuta a disposizione sull'anno successivo per le progressioni orizzontali .

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 9 - Principi generali

1. Con il presente Contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti **"Indennità"**.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o causale diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato, con cadenza almeno annuale, a cura del Responsabile di Settore competente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo IV sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un anno intero di servizio, di conseguenza saranno opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e ai giorni di effettivo servizio, secondo la specifica disciplina di cui al presente CCDI, prevista per ciascuna di esse.

Art. 10 - Indennità di Comparto

1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento ed omogeneizzazione della retribuzione complessiva del personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico, è stato istituito un compenso denominato "Indennità di Comparto" ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 22/01/2004.
1. Tale indennità prevista dall'art.33 del CCNL 22/01/2004 ha carattere di generalità e natura fissa e continuativa e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Tale indennità è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o

sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'istituzione della Indennità di Comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche in riferimento all'art. 2, commi 9 e 10 della legge n.335/1995.

3. Le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art.31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale dipendente, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.
4. Il personale a tempo determinato ha diritto alla Indennità di Comparto e tutto l'onere è a carico del Bilancio. Lo stesso criterio vale anche per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.
5. In caso assunzione per mobilità da altro Ente, se il posto che viene coperto era occupato da un dipendente che aveva fruito del finanziamento dell'Indennità di Comparto a carico delle Risorse Decentrate Stabili, le medesime risorse decentrate stabili saranno riutilizzate anche per questa assunzione. In caso contrario va ulteriormente finanziata con nuove risorse a carico del bilancio.

Art. 11 - Indennità di turno e maggiorazione orario notturno, festivo e festivo notturno

1. L'Amministrazione nell'ambito della organizzazione degli uffici e dei servizi, può prevedere degli orari in fasce temporali ampie e flessibili, l'articolazione in turno ed il prolungamento dell'orario di lavoro, allo scopo di garantire gli interessi della collettività e vantaggi per i cittadini.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno, si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL 14/09/2000 e s.m.i. ed in particolare:
 - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente; per turni avvicinati le parti concordano che la differenza fra il numero di giorni in turnazione antimeridiani, pomeridiani e notturni, non deve essere superiore al doppio.
 - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, devono prevedere un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende l'orario lavorativo compreso fra le 22:00 e le 06:00 del mattino.
3. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione

- dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dal CCNL.
4. L' indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
 5. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, è corrisposta in applicazione all'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000 e s.m.i. al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%
 - in orario notturno festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%
 6. L'indennità è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio
 7. Tali compensi possono essere finanziati con le risorse di cui all'art.15, comma 2, del CCNL 01.04.1999, previa certificazione da parte del Nucleo di Valutazione, purchè destinate a far fronte all'ampliamento di servizi.

Art. 12 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile prevista dall' art. 37 CCNL 14.09.2000 e dall'art. 41 CCNL 22.01.2004, pari a € 30,00= mensili.
2. La presente indennità è erogata per le sole giornate di effettivo servizio prestato ed è corrisposta trimestralmente .
3. Tale indennità viene attribuita al personale dipendente che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, e che svolge le seguenti attività:
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
 - Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
 - Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
 - Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
 - Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
 - Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
 - Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi

alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Area e dovrà essere, di norma, comunicata alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, a cui è data facoltà di chiedere chiarimenti al riguardo.

4. La stessa indennità di rischio cesserà di essere corrisposta nel momento in cui verrà a cessare la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione.

Art. 13 - Indennità di disagio

1. Tale indennità è disciplinata dall'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999.
2. Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie B e C, è istituita l'indennità di disagio che viene determinata in sede di contrattazione annuale, per il periodo di effettiva presenza in servizio.
3. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza ed in via continuativa, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno)
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza e alla gestione di sistemi relazionali di particolare intensità, complessità e criticità.
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione di prestazioni particolarmente gravose e rese in condizioni climatiche avverse.
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri sarà effettuata dai Responsabili di Area e dovrà essere comunicata alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, a cui è data facoltà di chiedere chiarimenti al riguardo.

Art. 14 - Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e nominati agenti contabili, compete una indennità giornaliera per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza dal lavoro, per qualsiasi causa.
2. Si stabilisce l'indennità di cui al comma 1 nell'importo di € 0,52 al giorno
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.

**Art. 15 Indennità di cui art. 36, comma 2, lett. a) d) CCNL
22.01.2004**

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00= annui lordi) compete al personale così come previsto dal CCNL, per compensare:
 - le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.
 - I compiti di responsabilità affidati a chi sovrintende agli strumenti informatici dell'Ente .
 - Addetti agli URP.
 - Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
 - Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai Servizi di Protezione Civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da parte del Responsabile dell'Area competente. Non compete, comunque , ai Responsabili di Area che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. L' indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, nell'anno successivo alla maturazione ed è proporzionata all' effettiva presenza in servizio.

Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999, aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 09.05.2006 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, da parte del personale delle categorie B e C e della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle P.O. , tra quelle di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di istruttoria tecnica sulle proposte di determinazione
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
- Responsabilità di conseguimento e/o realizzazione di obiettivi/programmi/piani di attività
- Responsabilità di rendicontazione di risorse
- Responsabilità di esercizio di mansioni ascrivibili a funzioni

superiori, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori

- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata conoscenza, competenza e specializzazione

Le indennità per specifiche responsabilità sono annualmente determinate, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati e sulla base delle risorse annuali allo scopo destinate :

1^A fascia presenza, nella posizione funzionale, fino a n. 2 fattispecie di responsabilità

2^A fascia presenza, nella posizione funzionale, fino a n.4 fattispecie di responsabilità

3^A fascia presenza, nella posizione funzionale, fino a n. 6 fattispecie di responsabilità.

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato con atto formale dei responsabili di Area, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, e dovrà esserne data comunicazione alla RSU ed alle delegazioni sindacali firmatarie del presente accordo, a cui è data facoltà di chiedere chiarimenti al riguardo.

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente ed i valori economici delle suddette fasce destinate a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio di compiti e prestazioni, verrà erogata previa verifica della sussistenza dei fattori individuati.

Tale indennità viene erogata annualmente in un'unica soluzione, dopo la sottoscrizione del CCDI di parte economica dell'anno di riferimento.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Compensi di cui all'art.15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell' art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 01.04.1999 *"le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale"*, si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione (l'art.113 del D.Lgs 50/2016)
 - compensi per avvocatura interna (art.27 CCNL 14.09.2000)
 - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
 - assistenza a contenzioso tributario (art. 15 comma 2 bis, D.Lgs. 546/1992)
2. Le relative somme saranno destinate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del

Responsabile dell'Area competente.

3. La liquidazione di tali somme è da intendersi al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

Piani triennali di razionalizzazione - art.16, comma 5, lettera k) del D. L .n. 98/11

1. Si tratta di somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16, comma 5 del D.L.n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dalla Giunta Comunale con specifico atto, previa trattativa con la delegazione di parte sindacale.
3. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal revisore del conto, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi.
4. La percentuale del risparmio accertata dal Revisore dei Conti, da destinare al Fondo di produttività, è stabilita nella misura massima del 50%.
5. I piani adottati dall'Amministrazione comunale sono oggetto di informazione preventivo alla parte sindacale.
6. Le parti concordano che per l'attribuzione dei risparmi al personale coinvolto negli obiettivi dei P.d.R. si farà riferimento al sistema di valutazione della performance adottato presso l'Ente; la liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico della Amministrazione comunale .

Art. 18 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto, annualmente, del fondo massimo destinato alla corresponsione di prestazioni per il lavoro straordinario come individuato dalle normative vigenti e le sue eventuali riduzioni. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere ammesso per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto non può essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.
2. Nel fondo di cui sopra non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT). Sono escluse altresì anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art.208 del D. Lgs. 285/1992 e s.m.i.
3. Si precisa che l'effettuazione di lavoro straordinario nel limite finanziato, potrà avvenire solo previa autorizzazione preventiva del Responsabile di Area cui appartiene il dipendente.
4. Le parti si incontreranno, almeno, una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro

straordinario e per individuare le soluzioni che possono permettere la stabile riduzione.

Art. 19 Banca ore

1. Al fine di permettere ai lavoratori di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario in modo retribuito o come permessi compensativi è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite individuale di 72 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Il dipendente una volta raggiunto il contatore di 36 ore, prima di poter accantonare nuove ore, nel rispetto del limite massimo delle 72, dovrà necessariamente richiedere permessi compensativi.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente verranno realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 20 Orari di lavoro plurisettemanali ed annuali art. 17 comma 4 lettere (b e c) d) del CCNL 6/7/1995 e art. 22 CCNL 1/4/99.

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione settimanale, ai sensi dell'art. 22 CCNL 1/4/1999 s.m.i. finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi decisi dall'Amministrazione comunale .
3. L'orario plurisettemanale si applica limitatamente agli autisti di scuolabus, e alle altre figure professionali che per esigenze di servizio prestino orario di servizio plurisettemanale. in guisa che, nel periodo scolastico, prestino servizio sino a 44 ore settimanali, mentre nei periodi di chiusura delle scuole, presteranno la propria attività in misura più

ridotta, da 25 a 30 ore settimanali, in modo che il carico medio orario sia quello fissato dall'art. 22 CCNL sopra indicato (35 ore medie settimanali).
4. In ogni caso l'istituto in oggetto sarà autorizzato oltre che nel rispetto del monte ore annuale e di quanto previsto dal d.lgs. n. 66/2003, anche nel rispetto della funzionalità del servizio.

Articolo 21 Pari opportunità.

1. Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14/9/2000 (Code contrattuali) e dell'art. 57 D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, vengono individuate, tenendo comunque conto delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni su base territoriale esistente, le seguenti azioni positive, con particolare riferimento alle necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed alle seguenti misure:

- analisi e proposte sugli interventi di sostegno ai genitori che rientrano al lavoro dopo il periodo di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali;
- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica verso i lavoratori;
- promozione di interventi volti a dare attuazione a indicazioni, Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi della parità e delle pari opportunità di genere, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi.

2. Si dà atto che questo Comune , con delibera consiliare n.7 del 30/3/2015 , ha approvato la costituzione in forma associata del Comitato Unico di Garanzia (CUG) delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 22 Servizio Mensa

1. Il Comune, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può fornire l'erogazione dei pasti a favore dei dipendenti che ne abbiano diritto sia mediante servizio sostitutivo di mensa, gestito direttamente dall'ente sia mediante convenzione con esercizi pubblici.

2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, a patto che, successivamente alla pausa pranzo, siano effettivamente rese almeno 2 ore di servizio. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività

per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 7 della legge n. 135/2012, il costo massimo che il datore di lavoro pubblico può sostenere per l'erogazione dei pasti a favore dei dipendenti che ne abbiano diritto non può superare l'importo giornaliero di 7 euro, sia nel caso di servizio sostitutivo di mensa gestito direttamente dall'ente sia nell'ipotesi di affidamento del servizio in convenzione con esercizi pubblici.

4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 23 Missioni

1. Le parti danno atto che i dipendenti che si recano in missione per motivi di servizio devono utilizzare, prioritariamente, gli automezzi facenti parte del parco macchine di proprietà comunale o i mezzi pubblici; solo nel caso di indisponibilità degli stessi, il dipendente deve essere autorizzato all'utilizzo di proprio automezzo. L'autorizzazione all'uso del proprio automezzo deve, comunque, essere limitata ai casi di appurata ed assoluta necessità, qualora si riscontri un effettivo interesse da parte del Comune, connesso ad un più' celere espletamento del servizio.

2. Se la missione ha una durata superiore all'ordinario orario di servizio, il dipendente ha diritto al recupero delle ore eccedenti e non può chiedere liquidazione di compensi per lavoro straordinario. In caso di durata inferiore saranno comunque riconosciute le ore previste nel turno di lavoro.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 24 Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel presente accordo e ordinariamente previsti dai CCNL vigenti per il profilo e la categoria di inquadramento, ad eccezione dei compensi per la produttività (art. 17, comma 2, lettera a) e fatto salvo la disponibilità delle risorse in fase programmatoria.

Art. 25 Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel presente accordo in

misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 26 Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 27 Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art.28 Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La partecipazione si sviluppa attraverso le tradizionali forme della concertazione, della consultazione e dell'informazione, sulle materie individuate dai CCNL vigenti.

Art. 29 Disposizione finale

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto collettivo decentrato integrativo resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia

alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

3. Dato atto che *“le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”* (art. 40, comma 3, D.Lgs. n. 165/01), le clausole relative alla applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Nelle more della sottoscrizione annuale del C.C.D.I. di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto indicati compensi con cadenza mensile:

- **finanziati con le risorse stabili del Fondo**

- a) la progressione economica orizzontale
- b) l' Indennità di Comparto
- c) l'indennità di rischio

- **finanziati con le risorse variabili del Fondo**

- d) l'indennità di turno e la maggiorazione oraria

Tali indennità verranno erogati nei limiti delle risorse messe a disposizione dalla Amministrazione, con riferimento all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i., secondo le disposizioni previste dai vigenti CCNL e dal presente C.C.D.I.

4. Tutte le altre indennità e compensi saranno erogati solo dopo la sottoscrizione del C.C.D.I. di parte economica e a conclusione del processo valutativo certificato dal Nucleo di Valutazione Monocratico.

Letto, confermato e sottoscritto.

Dosolo ,lì

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

- dott. Roberta Borghi - nella sua veste di Segretario comunale e Presidente _____

rag. Debora Donelli quale Membro componente

LA DELEGAZIONE SINDACALE - R.S.U.

Sig.

OO.SS. TERRITORIALI

COMUNE DI DOSOLO

(Provincia di Mantova)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016. Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 22/11/2016
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Borghi Roberta Componenti Donelli Debora Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: FP-CISL,,UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera,d)e)f)g) del CCNL 31.3.1999;
adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. L'atto di costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2016, è stato inviato all'organo di revisione per le opportune verifiche.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione n. 68 del 31/05/20016
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Si è stato adottato con atto di G.C. n. 12 del 28/01/2016 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009) ? tale norma è stata abrogata e sostituita dalle norme del Dlgs.n.33/2013 – il Comune vi ha dato graduale attuazione per quanto di competenza.

COMUNE DI DOSOLO

(Provincia di Mantova)

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009

atti propedeutici e successivi alla
contrattazione

Modello 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane del Comune di Dosolo sono state determinate per l'anno 2016 con deliberazione di G.C. n. 111 del 25/10/2016, nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 31 del CCNL siglato il 22/01/2004 e dei vincoli di finanza pubblica.

In particolare il fondo è stato contenuto in applicazione all'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, che prevede che a decorrere dall'anno 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio);

In applicazione delle norme sopraindicate, nella determinazione del fondo 2016 si è consolidato il taglio delle risorse stabili per la cessazione, nell'anno 2014, di un dipendente, quantificato nell'importo annuo di € 1.289,12;

Nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e di contenimento delle spese di personale, il fondo risulta composto da risorse stabili pari a € 34.806,19 e dalle seguenti risorse aggiuntive variabili :

-€ 3.273,54 risorse variabili ai sensi dell'art. 15 c. 2 del CCNL 01.04.1999 corrispondenti all'1,2% del monte salari anno 1997;

-€ 1.306,59 risorse variabili ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett. M del CCNL 01.04.1999;

-€ 2.324,56 risorse variabili ai sensi dell'art.15,c.5 del CCNL 1/4/1999

Le risorse sono destinate per l'anno 2016, sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale con l'atto di costituzione del fondo, a remunerare il personale evitando che una stessa condizione di lavoro legittimi la corresponsione di due o più indennità e che sia adeguatamente supportato il processo in atto di gestione associata dei servizi comunali.

COMUNE DI DOSOLO

(Provincia di Mantova)

Il predetto fondo per l'anno 2016 è pari ad € 40.404,29 , oltre ad €. 1.306,59 (fondi destinati allo straordinario) e risulta inferiore a quello del 2010 che ammontava a € 44.911,80.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui alla lettera a) sopra indicata le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 25.215,85
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 1.440,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 4.310,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 5.966,56
Lavoro straordinario autorizzato	€ 1.306,59
Altro- progetti-	€ 3.471,88
Totale	€ 41.710,88

La sottoscrizione del contratto intende valorizzare il ruolo e l'assolvimento di tutte le mansioni assegnate al personale dipendente anche con riferimento al PEG approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione di G.C. n. 68 del 31/05/2016

Dosolo ,li 13 /12/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

d.ssa Borghi Roberta

COMUNE DI DOSOLO

(Provincia di Mantova)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con delibera di Giunta n. 111 del 25/10/2016 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	34.806,19
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	4.580,13
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	2.324,56
Totale risorse	41.710,88

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 29.117,81=

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	1.826,25
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	1.472,78
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	1.866,81

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	1.811,66

COMUNE DI DOSOLO

(Provincia di Mantova)

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 2	1. 3.273,54
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	2. 2.324,56
Art. 14 CCNL 1.4.1999 e art. 38 CCNL 14.9.2000 – fondo per lavoro straordinario	3. 1.306,59

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 ammontava ad € 272.795,00 per una possibilità di incremento massima di € 3.273,54 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita tale quota. Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e per remunerare gli istituti di carattere variabile, nonché la produttività individuale connessa al raggiungimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione dell'Ente per l'anno 2016.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni

Descrizione	Importo
Riduzione ai sensi dell'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013	1.289,12

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	34.806,19
Risorse variabili	5.598,10
Totale Fondo sottoposto a certificazione	40.404,29

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non sono previste risorse allocate fuori dal fondo

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 31.182,41 relative a:

Descrizione	Importo
-------------	---------

COMUNE DI DOSOLO

(Provincia di Mantova)

Indennità di comparto	5.966,56
Progressioni orizzontali	25.215,85
Totale	31.182,41

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 10.528,47 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di rischio	1.440,00
Indennità di maneggio valori	570,00
Lavoro notturno e festivo--reperibilità	400,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	4.310,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	2.501,88
Altro- str	1.306,59

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	31.182,41
Somme regolate dal contratto	10.528,47
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	41.710,88

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 34.806,19, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a €. 31.182,41. *Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.*

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

COMUNE DI DOSOLO

(Provincia di Mantova)

Si evidenzia che, per l'anno 2016, non sono state previste/concordate progressioni economiche orizzontali.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo 2015

Descrizione	Anno 2016	Anno 2015	Anno 2010
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	29.117,81	29.117,81	29.117,81
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	1.826,25	1.826,25	1.826,25
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	1.472,78	1.472,78	1.472,78
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	0	0	0
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	1.866,81	1.866,81	1.866,81
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	1.811,66	1.811,66	1.811,66
Decurtazione ai sensi del dell'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013	-1.289,12	-1.289,12	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	34.806,19	34.806,19	36.095,31
Art. 15, comma 2	3.273,54	3.273,54	3.273,54
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	2.324,56	2.324,56	2.500,00
Art. 14 CCNL 1.4.1999 e art. 38 CCNL 14.9.2000 – fondo per lavoro straordinario	1.306,59	1.306,59	1.306,59
Altro			1.736,36
Totale risorse variabili	6.904,69	6.904,69	8.816,49
Risorse fisse	35.773,03	34.806,19	36.095,31
Risorse variabili	6.904,69	6.904,69	8.816,49
Somme non utilizzate l'anno precedente		361,83	
Totale	41.710,88	42.072,71	44.911,80

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2015.

Descrizione	Anno 2016	Anno 2015	Anno 2010
Indennità di comparto	5.966,56	5.879,82	6.022,88
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	25.215,85	25.448,06	27.259,57
Totale	31.182,41	31.327,88	33.282,45
Indennità di rischio	1.440,00	1.221,45	1.244,22
Indennità di maneggio valori	570,00	539,00	430,00
Lavoro notturno e festivo- reperibilità	400	423,65	444,19
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	4.310,00	4.185,00	3.772,13
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	2.501,88	3.349,40	5.012,98
altro	1.306,59	1.026,15	725,83
Totale	10.528,47	10.744,65	11.629,35
Ancora da regolare			
Totale	41.710,88	42.072,53	44.911,80

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

COMUNE DI DOSOLO

(Provincia di Mantova)

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate al capitolo di spesa 58990 missione 01 programma 08 titolo 1 del bilancio 2016 , quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato:

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con deliberazione n. 111 del 25/10/2016 è impegnato al capitolo 58990 del bilancio 2016, e sono stati impegnati i conseguenti oneri diretti e Irap nei rispettivi capitoli di bilancio.

Il Responsabile del
Servizio Economico-finanziario
Donelli Debora



COMUNE DI DOSOLO

Provincia di Mantova

Proposta n. 2016 / 596
UFFICIO ISTRUZIONE E CULTURA

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO ECONOMICO PER LA DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2016 E DEL CONTRATTO DECENTRATO - PARTE NORMATIVA - PER IL TRIENNIO 2017-2019.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 13/12/2016

IL RESPONSABILE
BORGHI ROBERTA
(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI DOSOLO

Provincia di Mantova

Proposta n. 2016 / 596
UFFICIO ISTRUZIONE E CULTURA

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO ECONOMICO PER LA DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2016 E DEL CONTRATTO DECENTRATO - PARTE NORMATIVA - PER IL TRIENNIO 2017-2019.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, si esprime, sulla proposta di deliberazione in oggetto, parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità contabile, considerato che:

- è dotata di copertura finanziaria;
- non necessita di copertura finanziaria;
- ha riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente,
- non ha riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente

eventuali motivazioni _____

Lì, 14/12/2016

IL RESPONSABILE
DONELLI DEBORA
(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)