



UNIONE MICROPOLIS

Provincia di Pavia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

N. 31 del 29.12.2018

Oggetto: Contratto Decentrato Integrativo parte giuridica 2018-2020 ed economica anno 2018-autorizzazione sottoscrizione

L'anno duemiladiciotto addì ventinove del mese di dicembre alle ore 10,30 nella sede comunale di Cervesina, si è riunita la Giunta dell'Unione Micropolis.

Risultano		Presenti	Assenti
1	Maurizio Fusi - Presidente	si	
2	Daniele Taramaschi - Assessore	si	
3	Daniela Sartori - Assessore	si	
4	Marco Bresciani - Assessore	si	
Totali presenti/assenti		4	

Partecipa all'adunanza il Segretario Daniele Bellomo il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Maurizio Fusi - Presidente assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

<p>PARERI PREVENTIVI: Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile sulla proposta della presente delibera, ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. 18.08.2000, n.267. Firmato per quanto di propria competenza dal:</p> <p>Responsabile Servizio Finanziario f.to Giorgia Brameri</p>	<p>Verbale, fatto, letto e sottoscritto come segue:</p> <p>IL PRESIDENTE f.to Maurizio Fusi</p> <p>IL SEGRETARIO f.to Daniele Bellomo</p>
<p>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE Si certifica che la presente delibera viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L. 267/2000, dal 15 GEN. 2019</p> <p>IL SEGRETARIO DELL'UNIONE f. to Daniele Bellomo</p>	<p>PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, PER USO AMMINISTRATIVO.</p> <p>IL SEGRETARIO DELL'UNIONE Daniele Bellomo</p> 

LA GIUNTA DELL'UNIONE

RICHIAMATO l'art.40 D.Lgs.30 marzo 2011 n.165, in tema di contrattazione collettiva nazionale decentrata;

VISTO l'art.8 "Contrattazione Collettiva Decentrata: tempi e procedure" comma 6 del CCNL del 21.05.2018;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto Funzioni locali triennio normativo ed economico 2016-2018 che all'art.2 c.8 prevede che "per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL;

RICHIAMATO l'art.3 commi 3 e 5, CCNL 21.05.2018, che prevedono che le parti stipolino il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

PRESO ATTO che le parti in apposito incontro hanno sottoscritto una preintesa relativa al decentrato Parte Giuridica 2018-2020 ed Economica 2018, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione che contiene la costituzione del fondo incentivante dipendenti anno 2018;

VISTO il risultato delle trattative con le delegazioni sindacali, contemplato nel quadro complessivo della contrattazione integrativa e riassunto nel contratto decentrato Parte Giuridica 2018-2020 ed Economica 2018 che contiene la costituzione del fondo incentivante dipendenti anno 2018;

RILEVATO che tale accordo non è in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comporta oneri non previsti rispetto a quanto indicato dagli stessi;

DATO ATTO che è stato effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri da parte del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art.8 c.6 del CCNL del 21.05.18, nonché la certificazione della costituzione del fondo;

VISTO il D.Lgs. 30.03.2001 n.165 e ss.mm.ii.;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000 n.267;

ACQUISITI i pareri previsti dall'art.49 del citato D.Lgs. n.267/2000;

Con voti unanimi

DELIBERA

1. Di dare mandato al Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla firma dell'accordo relativamente al CCDI PARTE GIUSIRIDA 2018-2020 ED ECONOMICA 2018 con la definizione delle risorse decentrate per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018, allegato al presente atto

1
1

1
1

quale parte integrante e sostanziale, che contiene la costituzione del fondo incentivante dei dipendenti anno 2018;

2. Di impegnare la complessiva spesa sul bilancio ai capitoli indicati nel citato allegato;
3. Di comunicare copia della presente deliberazione ai responsabili dei Servizi interessati per gli adempimenti esecutivi di rispettiva competenza;
4. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza, ai sensi dell'art.134 comma 4 D.Lgs.267/2000.



UNIONE MICROPOLIS

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

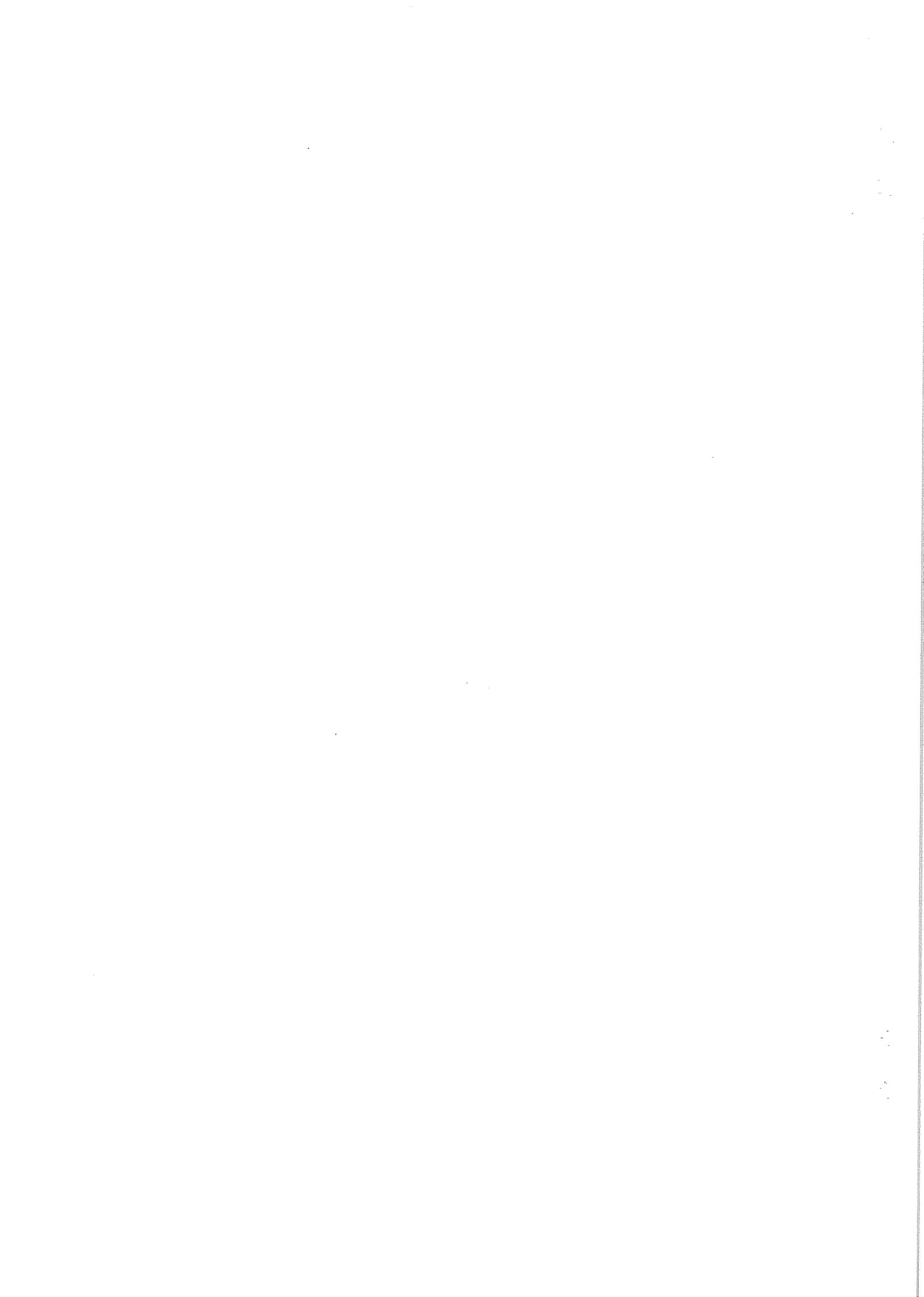
OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DELL'UNIONE COMUNI LOMBARDI DEL TIDONE PAVESE 2018- 2020

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte giuridica del triennio 2018 – 2020 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

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 22.12.2018
Periodo temporale di vigenza		2018-2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente Segretario Comunale dell' UNIONE MICROPOLIS Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione : CISL e UIL Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale e Responsabile del Servizio Finanziario per la parte Sindacale: CISL e UIL
Soggetti destinatari		Personale dipendente dell' UNIONE MICROPOLIS
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Accordo giuridico 2018-2020 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo . Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	di È stata acquisita la certificazione del revisore dei conti? SI
	di	della Nel caso l'Organo di controllo abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	di	alla
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	di È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		di È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI



Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto - Altre informazioni utili

L'ipotesi di contratto integrativo definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori per il triennio 2018-2020 e la quantificazione e la ripartizione del fondo 2018 dando atto che i nuovi istituti, di seguito elencati, decorreranno dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019, qualora attivati:

- Indennità condizioni di lavoro
- indennità di servizio esterno del personale appartenente alla polizia locale
- indennità di funzione del personale appartenente alla polizia locale

Per quanto riguarda indennità condizioni lavoro nell'anno 2018 trova la disciplina delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori definite dal precedente CCDI.

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio per almeno 3 mesi.

L'articolo 2 dà atto che l'interpretazione autentica delle clausole controverse è demandato ad un eventuale accordo che sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

L'articolo 3 prevede che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019. Prima del 20.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di eventuale successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

L'articolo 4 prevede che, del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:

- a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base della % di graduazione dell'indennità di posizione di ogni singola PO .
- b) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione

L'articolo 5 prevede che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per **il salario accessorio**, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, **sommate** all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della **retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative** con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), del lo stesso CCNL **rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 (salario accessorio 2016)**, così come verificato nell'allegato A del contratto collettivo decentrato di seguito riportato

L'articolo 6 prevede che la quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione.

La quantificazione e la destinazione delle risorse decentrate del fondo anno 2018 è riportato nell'allegato A) dell'accordo.

L'articolo 7 disciplina l'indennità condizioni di lavoro.

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o impicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art. 7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.05.2018.



L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti.

Detta indennità trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018, a valere dal dall'anno 2019, sostituendo integralmente, con un valore unitario dato dalla somma delle indennità di rischio, disagio e di maneggio valori, le indennità definite dal precedente CCDI. Sino al 31.12.2018 continuano ad essere corrisposte le indennità per il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori sulla base del CCDI precedente.

L'articolo 8 disciplina le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D.

Per l'attribuzione delle risorse economiche di cui all'articolo sopra riportato sono utilizzati i criteri meglio descritti nell'articolato dell'accordo.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'articolo 9 disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO).

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
- d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

Ogni anno non possono progredire più del 50% dei dipendenti.

Il CCDI da' atto che per il 2018 l'istituto della progressione orizzontale non trova applicazione, mentre le parti si impegnano ad attivarlo nel 2019 per il 25% della totalità delle posizioni.

L'articolo 10 disciplina l'utilizzo delle risorse variabili aggiuntive ai sensi dell'art. 67 c.4 CCNL 21.5.2018.

Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare :

- a) premi correlati alla performance individuale;
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Articolo 11: disposizioni finali di chiusura che rimandano per quanto non disciplinato al CCNL vigente e ai precedenti CCDI per le parti ancora valide.



B) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

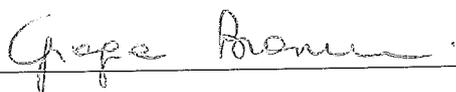
C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Il CCDI da' atto che per il 2018 l'istituto della progressione orizzontale non trova applicazione, mentre le parti si impegnano ad attivarlo nel 2019 per il 25% della totalità delle posizioni.

D) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO



IL SEGRETARIO UNIONALE



IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito alla parte giuridica del triennio 2018 – 2020 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

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 e allegato al CCDI economico 2018 nei seguenti importi:

PARTE FISSA								
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità							€	14.525,00
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001							€	1.829,00
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001							€	722,00
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003							€	1.344,00
Incremento art. 4 c. 1, 1,1 % monte salari 2001 CCNL 2001							€	1.415,00
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005							€	1.547,00

RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	€	108,32
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) ante 2018	€	1.336,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO	€	-
Incremento x decentramento e trasferimento funzioni - Art.15 c.1 lett. l) CCNL 1.4.99	€	-
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI -AUMENTO FONDO DICH.CONGIUNTA N.4	€	32,54
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI CCNL 11/04/2008	€	13,00
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI - AUMENTO FONDO DICH. CONGIUNTA N.1	€	5,20
TOT. PARTE FISSA FONDO 2018	€	22.877,06

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) FUORI LIMITE Vd.determinazione n.78 del 28.12.2017 “definizione fondo per il finanziamento del salario accessorio anno 2017 e relativo utilizzo”	€ 698,51
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LIMITE	€ 4.900,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18) - CENSIMENTO FUORI LIMITE	€ -
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ -
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)	€ -
NUOVI SERVIZI OBIETTIVI MANTENIMENTO SVILUPPO- (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)	€ -
TOT. PARTE VARIABILE 2018	€ 5.598,51

*per FUORI LIMITE si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016	- € 1.488,00
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	-€ 2742,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 22.877,06
Risorse variabili	€ 5.598,51
Decurtazioni	-€ -4230,00
Totale	€ 24.245,57

Sezione V - Posizione Organizzative - Risorse fondo accessorio allocate all'esterno del fondo

PO 2018 + 15% RISULTATO	PO 2017 + 25% RISULTATO	PO 2016 + 25% RISULTATO
€ 16.000,00 + 15% ris.	€ 16.000,00 + 25% ris.	€ 25.000,00 + 25% ris.

Le spese per PO non superano le spese PO anno 2016

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

SPESA FISSA	
Posizioni economiche e indennità di comparto	€ 15.866,65
TOT PARTE FISSA	€ 15.866,65

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

SPESA VARIABILE	
Responsabilità *	€ 7.800,00
Indennità rischio (part-time)	€ 170,00
Maneggio valori	€ 400,00
TOT. SPESA VARIABILE	€ 8.370,00

ART. 68 C.1, CCNL 2016-18	SOMMA RESIDUA X ANNO SUCCESSIVO	€ 8,92
---------------------------	--	--------

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

Descrizione	Importo
Somme parte fissa	€ 15.866,65
Somme parte variabile	€ 8.370,00
Somma residua x anno successivo	€ 8,92
Totale	€ 24.245,57

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

PO 2018 + 15% RISULTATO	PO 2017 + 25% RISULTATO	PO 2016 + 25% RISULTATO
€ 16.000,00 + 15% ris.	€ 16.000,00 + 25% ris.	€ 25.000,00 € + 25% ris.

Le spese per PO non superano le spese PO anno 2016

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 € 18.647,06 al netto delle riduzioni art.23 D.Lgs.75/2017 e del consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 15.866,65. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Il CCDI dà atto che dal 1.1.2018 è stata data la possibilità al 50% dei dipendenti di effettuare una progressione e dal 1.1.2019 si dà la possibilità per il restante 50% del personale avente titolo.

Con il CCDI è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato" (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonchè la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.67 del CCNL del 21.05.2018 prevede inoltre che : c. 7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2018, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle PO anno 2018 non supererà il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle PO anno 2016:

TOT.FONDO 2016 CON NEUTRALIZZAZIONI - SENZA FUORI LIMITE	€ 25.000,00
TOT.FONDO 2018 CON NEUTRALIZZAZIONI - SENZA FUORI LIMITE	€ 16.000,00
DIFFERENZA	€ 9000,00

PO 2018 + 15% RISULTATO	PO 2017 + 25% RISULTATO	PO 2016 + 25% RISULTATO
€ 16.000,00 € + 15% ris.	€ 16.000,00 € + 25% ris.	€ 25.000,00 + 25% ris.

Si dà atto che viene rispettato l'art.67 del CCNL del 21.05.2018.

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su appositi capitoli di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il fondo è stanziato sui capitoli di bilancio inerenti agli emolumenti al personale, e più precisamente:

- Cap. 1106/100 cod.bil.01.02-1.01.01.01.002
- Cap. 1111/100 cod.bil.01.03-1.01.01.01.002
- Cap. 1111/200 cod.bil.01.03-1.01.01.01.002
- Cap. 1111/300 cod.bil.01.03-1.01.01.01.002
- Cap. 1139/100 cod.bil.01.05-1.01.01.01.002
- Cap. 1149/100 cod.bil.01.06-1.01.01.01.002
- Cap. 1156/100 cod.bil.01.07-1.01.01.01.002
- Cap. 1156/200 cod.bil.01.07-1.01.01.01.002
- Cap. 1169/200 cod.bil.03.01-1.01.01.01.002
- Cap. 1201/100 cod.bil.10.05-1.01.01.01.002



Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Unione Micropolis
per gli anni 2018 – 2019 – 2020

il giorno 22/12/2018 alle ore 11,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Daniele Bellomo

e dalla sig.ra Brameri Giorgia

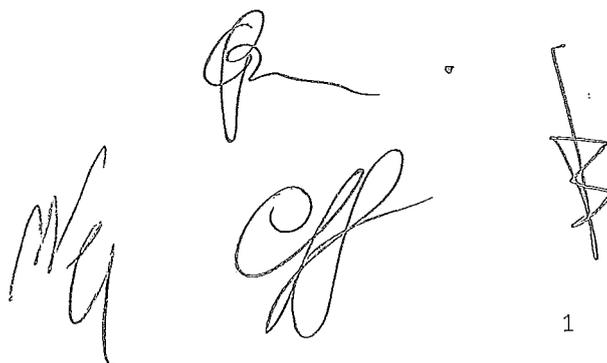
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Sig.ra SCAGLIA GIULIANA – CISL Pavia-Lodi

Sig. MAURIZIO POGGI – UIL Enti Locali

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig. _____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa al C.C.D.I. del personale dipendente del Comune.



Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature on the left is a stylized 'M' followed by a vertical line. The middle signature is a cursive 'P' followed by a horizontal line. The signature on the right is a vertical line with a crossbar and a diagonal stroke.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 3 mesi.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 2

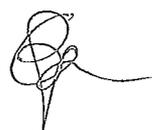
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:
"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019 sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Prima del 20.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.
2. Le parti prendono atto altresì che fino all'entrata in vigore la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali*), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative



degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati gli incarichi attualmente in essere (*nel caso di scadenza medio tempore*). È altresì possibile, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, in via del tutto eccezionale, anche durante il suddetto periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.

Art. 4

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in un importo pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato al presente accordo.
2. Del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui precedente comma, una somma pari ad una percentuale, che sarà definita successivamente dall'A.C., è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;
3. Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
4. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
 - a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionato sulla base della % di graduazione dell'indennità di posizione di ogni singola PO.
 - b) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il sistema di valutazione.

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), del lo stesso CCNL rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato del presente contratto collettivo decentrato.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti salvo diversa prescrizione del presente contratto con particolare riferimento ai seguenti istituti: **indennità condizioni lavoro e indennità per servizio esterno e di funzione per la Polizia Locale.**



Art. 6

10
 Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:
 - a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
 - b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente nell'anno 2018.
4. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti, nei termini di cui all'allegato al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art.7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.05.2018.
2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, saranno pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale.
3. Per quanto riguarda lo svolgimento di attività a rischio si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	Somma massima annua prevista	N° addetti
<i>Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa.</i>	€ 170,00	1

che sono proprie degli esecutori;

3. Per quanto riguarda lo svolgimento di attività disagiate si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Prestazioni lavorative soggette a disagio	Somma massima annua prevista	N° addetti

<i>Esposizione a situazioni di disagio connesse alla tempistica e alle funzioni connesse al servizio di autista e operatore ecologico.</i>	€ 1.300,00	1
--	------------	---

che sono proprie degli autisti.

3. Per quanto riguarda il maneggio valori:

Attività svolta	Somma massima annua prevista	N° addetti
<i>Maneggio valori (anagrafe, peso pubblico ecc.)</i>	€ 200,00	3

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente a seguito di nota del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dai precedenti commi.

11. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 a valere dal dall'anno 2019 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori definite dal precedente CCDI

13. Sino al 31.12.2018 continuano ad essere corrisposte le indennità per il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o impicanti il maneggio di valori sulla base del CCDI precedente la cui spesa è riportata nel prospetto allegato A).

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

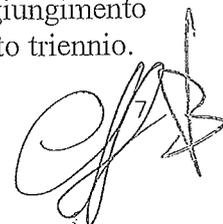
1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'AREA/SERVIZIO.
2. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale che nell'anno 2018 è pari a € 6.300,00;

Art. 9

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
- i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
- c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020 tenuto conto che le risorse o il numero di personale destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto può essere ripartito tra le diverse categorie giuridiche e/o posizioni economiche in base alla scelta della delegazione trattante.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla **media del punteggio attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente** a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) **in caso di parità la priorità alla progressione sarà data ai dipendenti in categoria e posizione più bassa.**
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.
 - e) In caso di dipendenti provenienti da altri enti verrà acquisita la scheda valutazione dell'ente di prima appartenenza sino ai tre anni precedenti.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di **servizio di ventiquattro mesi** nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio **dei ventiquattro mesi** di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio **sono richiesti ventiquattro mesi** di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da **1° gennaio del secondo anno successivo** a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione **percentuale minima pari al 60%** del massimo ottenibile nel citato triennio.



8. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
9. Le parti danno atto che per il 2018 l'istituto della progressione orizzontale non trova applicazione, mentre si impegnano ad attivarlo nel 2019 per il 25% della totalità delle posizioni.

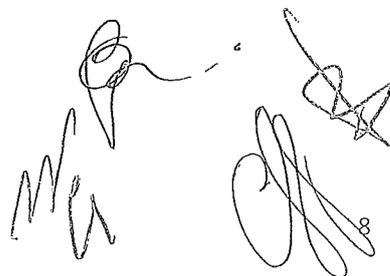
Art. 10
Utilizzo risorse variabili
Impiego risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67 c.4 CCNL 21.5.2018

1. Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare:
 - a) premi correlati alla performance individuale;
 - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
2. Le risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo
3. Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017 ** è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 c.4 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 21.5.2018 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.
4. L'incremento di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di verifica annuale.

**L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016

Art. 11
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Per quanto non previsto dal presente CCDI restano valide le disposizioni degli accordi precedenti per quanto compatibili.
4. Per quanto riguarda le relazioni sindacali si rimanda a quanto disciplinato dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.



LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DEM
[Signature]

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CSL FP PAVIA Lo Di Giulianobegli
UIL F.lli. [Signature]

Note a verbale riunione prov. UIL FPA
La riunione UIL FPA ha visto che, d'incarico dei
83,20 Euro per coprire i mesi ottobre 2018, in via prioritaria,
sia utilizzata in la P.E.O. al termine della
categoria fin'lossi a Tenente conto anche dei
funzionari "funzionari" nel mese solare 2018.

IL SEG. PROV. RESP. A.A.LL.

MAURIZIO POGGI

[Signature]

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 e allegato al CCDI economico 2018 nei seguenti importi:

PARTE FISSA											
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità										€	14.525,00
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001										€	1.829,00
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001										€	722,00
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003										€	1.344,00
Incremento art. 4 c. 1, 1,1 % monte salari 2001 CCNL 2001										€	1.415,00
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005										€	1.547,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)										€	108,32
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) ante 2018										€	1.336,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO										€	-
Incremento x decentramento e trasferimento funzioni - Art.15 c.1 lett. l) CCNL 1.4.99										€	-
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI -AUMENTO FONDO DICH. CONGIUNTA N.4										€	32,54
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI CCNL 11/04/2008										€	13,00
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI - AUMENTO FONDO DICH. CONGIUNTA N.1										€	5,20
TOT. PARTE FISSA FONDO 2018										€	22.877,06

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) FUORI LIMITE Vd.determinazione n.78 del 28.12.2017 "definizione fondo per il finanziamento del salario accessorio anno 2017 e relativo utilizzo"	€ 698,51
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LIMITE	€ 4.900,00

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18) - CENSIMENTO FUORI LIMITE	€ -
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ -
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)	€ -
NUOVI SERVIZI OBIETTIVI MANTENIMENTO SVILUPPO- (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)	€ -
TOT. PARTE VARIABILE 2018	€ 5.598,51

*per FUORI LIMITE si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016

- € 1.488,00

CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI

-€ 2742,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 22.877,06
Risorse variabili	€ 5.598,51
Decurtazioni	-€ -4230,00
Totale	€ 24.245,57

Utilizzi

SPESA FISSA	
Posizioni economiche e indennità di comparto	€ 15.866,65
TOT PARTE FISSA	€ 15.866,65

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

SPESA VARIABILE	
Responsabilità *	€ 6.300,00
Di cui	
Beccaria Maurizio	€ 300,00
Briccola Anna	€ 1.800,00
Brameri Giorgia	€ 1.500,00
Radaelli Lina Maria	€ 700,00
Viola Stefano	€ 2.000,00
Indennità disagio Magistrati	€ 1.300,00
Indennità rischio (part-time) Marchesi	€ 170,00

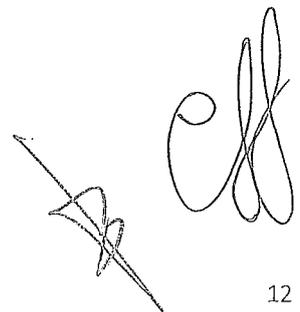
Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and initials 'MGA' at the bottom left.

Maneggio valori		€ 500,00
Di cui		
Beccaria		200,00
Briccola		200,00
Radaelli		200,00
TOT. SPESA VARIABILE		€ 8.370,00

ART. 68 C.1, CCNL 2016-18	SOMMA RESIDUA X ANNO SUCCESSIVO	€ 8,92
---------------------------	--	--------

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme parte fissa	€ 15.866,65
Somme parte variabile	€ 8.370,00
Somma residua x anno successivo	€ 8,92
Totale	€ 24.245,57

Comune di Cervesina - URP

Da: Giacomo Trinchera Legalmail <gdt@legalmail.it>
Inviato: sabato 22 dicembre 2018 18:21
A: unionecepapi@pec.it; 'Comune di Cervesina - URP'; protocollo.pancarana@pec.it; protocollo.cervesina@pec.it
Oggetto: Parere
Allegati: Unione Micropolis_Parere Organo Revisione_Preintesa.pdf.p7m
Priorità: Alta

Spett.le Ente,
allego quanto richiesto.

Distinti saluti

L'Organo di Revisione

Dott. Giacomo Dino Trinchera
dottore commercialista - revisore legale dei conti

Studio Trinchera



*dottori commercialisti
revisori legali dei conti*

Vicolo Ai Ronchi, 1 - 23022 Chiavenna (SO)
C.F. TRNGMD78M12C623X - P.IVA 00939370144
www.studiotrinchera.com - giacomo@studiotrinchera.com
tel +39 0343 33484 - fax + 39 0343 35593

Le informazioni contenute in questa comunicazione sono riservate e destinate esclusivamente alla/e persona/e o all'ente/i sopra indicati. E' vietato ai soggetti diversi dai destinatari qualsiasi uso, copia, diffusione di quanto in esso contenuto sia ai sensi dell'art. 616 c.p., sia ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Se questa comunicazione Vi e' pervenuta per errore, Vi preghiamo di rispondere a questa mail e successivamente cancellarla dal Vostro sistema.

This e-mail and any attachments are confidential and may contain reserved information. If you are not one of the named recipients, please notify the sender immediately. Moreover, you should not disclose the contents to any other persons, nor should the information contained be used for any purpose or stored or copied in any form.

UNIONE MICROPOLIS
N.0001651 - 24.12.2018
CAT. III CLASSE 5 ARRIVO



UNIONE MICROPOLIS

Provincia di PAVIA

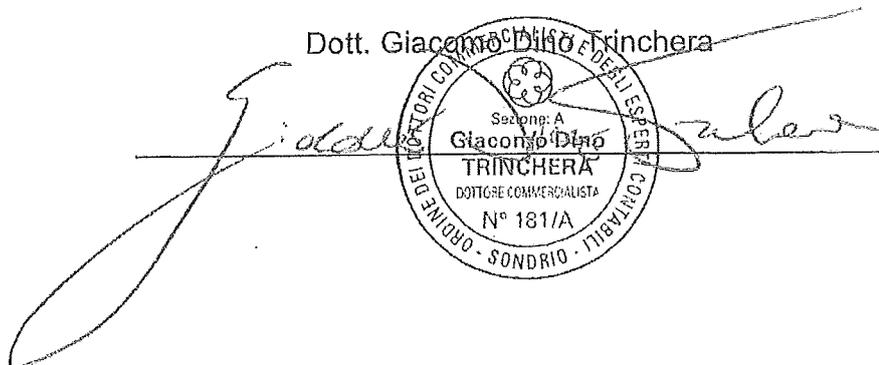
PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECETRATO INTEGRATIVO

L'Organo di revisione

Dott. Giacomo Dino Trinchera



The image shows a handwritten signature in black ink that reads "Giacomo Dino Trinchera". Overlaid on the signature is a circular professional stamp. The stamp contains the following text: "Sezione: A", "Giacomo Dino TRINCHERA", "DOTTORE COMMERCIALISTA", and "N° 181/A". The outer ring of the stamp contains the text "ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI" and "SONDRIO - SONDRIO - TIBBINO".

Parere dell'Organo di revisione
Preintesa Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente

Cervesina, il 22/12/2018

Revisore Unico dell'Unione Micropolis – Dott. Giacomo Dino Trinchera – nominato con deliberazione CC n. 11 del 27 luglio 2017,

**Parere in merito a Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente dell'Unione Micropolis**

Vista la determinazione n. 84 del 30/11/2018.

Visto anche parere positivo dato dal Responsabile del Servizio Finanziario del 30/11/2018.

Vista l'ulteriore documentazione acquisita agli atti dall'Organo di revisione.

Nei limiti delle proprie competenze e delle tempistiche con le quali l'Ente ha richiesto l'espressione del presente parere (conseguente inoltro documentale pervenuto all'Organo di Revisione).

Poste le seguenti osservazioni ed i connessi conseguenti inviti

Il Revisore, sulla base delle verifiche effettuabili ad oggi e di quanto già evidenziato in sede di precedenti propri pareri nell'intero corso di svolgimento dell'incarico ad oggi affidatogli (con particolare riguardo a quanto evidenziato – nel merito e nella sostanza – in sede di parere espresso su Bilancio di previsione 2018-2019-2020 e Rendiconto della gestione 2017), invita l'Ente a valutare ed adottare quanto qui di seguito proposto e suggerito:

- ad acquisire avvalorante preventivo parere - concernente il contratto oggetto della presente relazione sia per quanto attiene l'ambito normativo che per quanto concerne dati e previsioni tecnico – economico – finanziarie contenuti nelle relazioni fatte pervenire all'Organo di Revisione - da parte anche di un Consulente del Lavoro – figura professionale qualificata nello specifico ambito giuslavoristico –;
- a porre in essere misure idonee a garantire la copertura dei costi di gestione con risorse ordinarie ed a perseguire l'equilibrio di parte corrente del bilancio senza ricorrere ad entrate di carattere non ripetitivo;
- a perseguire il costante miglioramento e riorganizzazione del settore amministrativo – contabile, al fine di consentire ai funzionari addetti un sempre più regolare, incisivo e

Parere dell'Organo di revisione

Preintesa Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente

tempestivo assolvimento dei primari compiti di rispettiva competenza – anche alla luce dei diversi "carichi" di lavoro in capo ad ogni singolo operatore con contestuale ed eventuale riponderazione ed aumento delle ore/addetto/a da dedicare all'area amministrativo – contabile dell'Ente;

- ad individuare i servizi (e prima ancora i bisogni) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali – quantitativi;
- a definire il progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo.

Tenuto conto delle osservazioni ed i connessi conseguenti inviti sopra espressi, alla luce e nei limiti di quanto in premessa e nel corpo del presente parere espresso, nell'espresso richiamo di quanto statuito dall'art. 23 DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75 e subordinatamente a quanto l'Ente andrà a deliberare,

si esprime

parere favorevole con riserva e comunque nei limiti che attengono, nella fattispecie, le competenze tecnico professionali della propria professione esercitata e stante l'adesione a quanto espresso in precedenza; parere, espresso favorevolmente ma con riserva, vincolato ad un costante monitoraggio in merito alla preservazione degli attuali e futuri equilibri di bilancio ed al permanere di mantenimento di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa – secondo inderogabili principi di congruità, coerenza, invarianza ed attendibilità contabile.

Si invita comunque l'Ente a tener compiuto conto delle osservazioni e degli inviti sopra espressi.

Cervesina, Il 22 Dicembre 2018

L'Organo di Revisione

Dott. Giacomo Dino Trinchera



Allegata Preintesa Contratto Collettivo Decentrato



**Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Unione Micropolis
per gli anni 2018 – 2019 – 2020**

il giorno 22/12/2018 alle ore 11,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Daniele Bellomo

e dalla sig.ra Brameri Giorgia

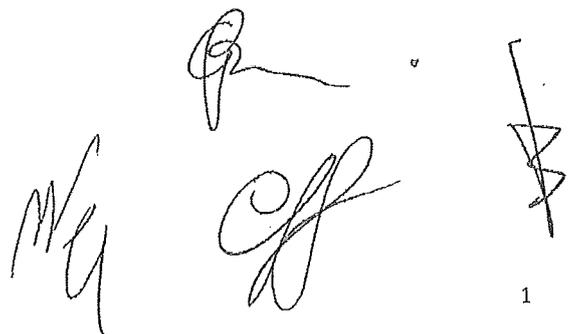
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Sig.ra SCAGLIA GIULIANA – CISL Pavia-Lodi

Sig. MAURIZIO POGGI – UIL Enti Locali

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig. _____

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa al C.C.D.I. del personale dipendente del Comune.



Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 3 mesi.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

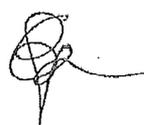
"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019 sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Prima del 20.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.
2. Le parti prendono atto altresì che fino all'entrata in vigore la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali*), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative



degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati gli incarichi attualmente in essere (*nel caso di scadenza medio tempore*). È altresì possibile, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, in via del tutto eccezionale, anche durante il suddetto periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.

Art. 4

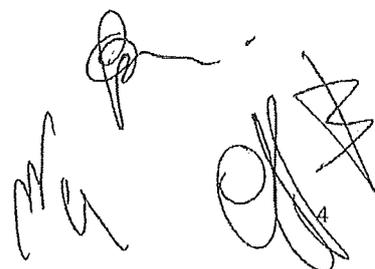
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in un importo pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato al presente accordo.
2. Del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui precedente comma, una somma pari ad una percentuale, che sarà definita successivamente dall'A.C., è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;
3. Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
4. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
 - a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base della % di graduazione dell'indennità di posizione di ogni singola PO.
 - b) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il sistema di valutazione.

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate per il salario accessorio, previsto all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sommate all'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), del lo stesso CCNL rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, così come definito nell'allegato del presente contratto collettivo decentrato.
2. Le parti concordano inoltre sul corretto utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti salvo diversa prescrizione del presente contratto con particolare riferimento ai seguenti istituti: **indennità condizioni lavoro e indennità per servizio esterno e di funzione per la Polizia Locale.**



Art. 6

Criteria di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:
 - a) alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*;
 - b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.
2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente nell'anno 2018.
4. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti, previo accordo sulla decorrenza tra le parti stipulanti, nei termini di cui all'allegato al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art.7 c. 4 lett. a) del CCNL 21.05.2018.
2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, saranno pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale.
3. Per quanto riguarda lo svolgimento di attività a rischio si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	Somma massima annua prevista	N° addetti
<i>Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa.</i>	€ 170,00	1

che sono proprie degli esecutori;

3. Per quanto riguarda lo svolgimento di attività disagiate si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Prestazioni lavorative soggette a disagio	Somma massima annua prevista	N° addetti
---	------------------------------	------------

<i>Esposizione a situazioni di disagio connesse alla tempistica e alle funzioni connesse al servizio di autista e operatore ecologico.</i>	€ 1.300,00	1
--	------------	---

che sono proprie degli autisti.

3. Per quanto riguarda il maneggio valori:

Attività svolta	Somma massima annua prevista	N° addetti
<i>Maneggio valori (anagrafe, peso pubblico ecc.)</i>	€ 200,00	3

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente a seguito di nota del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dai precedenti commi.

11. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 a valere dal dall'anno 2019 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori definite dal precedente CCDI

13. Sino al 31.12.2008 continuano ad essere corrisposte le indennità per il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o impicanti il maneggio di valori sulla base del CCDI precedente la cui spesa è riportata nel prospetto allegato A).

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

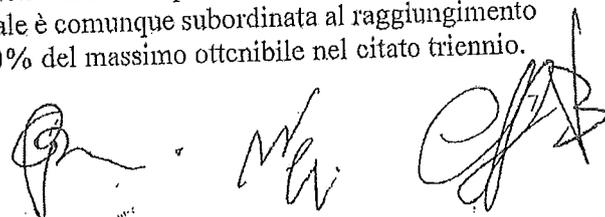
1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'AREA/SERVIZIO.
2. Al finanziamento dell'indennità per **specifiche responsabilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale che nell'anno 2018 è pari a € 6.300,00;

Art. 9

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;
2. Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020 tenuto conto che le risorse o il numero di personale destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto può essere ripartito tra le diverse categorie giuridiche e/o posizioni economiche in base alla scelta della delegazione trattante.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla **media del punteggio attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente** a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) **in caso di parità la priorità alla progressione sarà data ai dipendenti in categoria e posizione più bassa.**
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.
 - e) In caso di dipendenti provenienti da altri enti verrà acquisita la scheda valutazione dell'ente di prima appartenenza sino ai tre anni precedenti.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di **servizio di ventiquattro mesi** nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio **dei ventiquattro mesi** di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio **sono richiesti ventiquattro mesi** di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da **1° gennaio del secondo anno successivo** a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione **percentuale minima pari al 60%** del massimo ottenibile nel citato triennio.



8. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
9. Le parti danno atto che per il 2018 l'istituto della progressione orizzontale non trova applicazione, mentre si impegnano ad attivarlo nel 2019 per il 25% della totalità delle posizioni.

Art. 10

Utilizzo risorse variabili

Impiego risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67 c.4 CCNL 21.5.2018

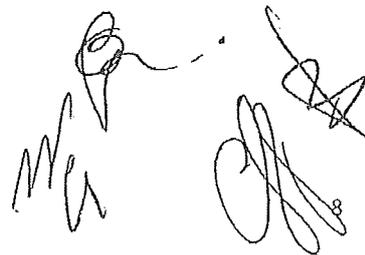
1. Le risorse variabili possono essere dedicate per finanziare:
 - a) premi correlati alla performance individuale;
 - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
2. Le risorse variabili sono indicate nel prospetto di quantificazione del fondo allegato al presente accordo
3. Annualmente, a seguito di verifica che sussista la relativa capacità di spesa in bilancio e che non si superi il tetto del fondo di cui all'art.23 del D.Lgs 75/2017 ** è possibile l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 c.4 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 21.5.2018 al fine di finanziare le spese variabili del fondo.
4. L'incremento di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di verifica annuale.

**L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Art. 11

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Per quanto non previsto dal presente CCDI restano valide le disposizioni degli accordi precedenti per quanto compatibili.
4. Per quanto riguarda le relazioni sindacali si rimanda a quanto disciplinato dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.



LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DEM
Giuseppe P...

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CSI FP PAVIA LO DI Giuliano degli
VLL FP ...

Note a verbale riunione prov. VLL FP
La riunione VLL FP ha visto che l'incremento dei
85,20 Euro per coprire i costi 2015, in via prioritaria,
sia utilizzata in la P.E.O. ed in via dotto
cotizzazione fin'lossi e tenuto conto anche del
giornali "giornali" nell'anno solare 2015.

IL SEG. PROV. RESP. AA.LL.
MAURIZIO POGGI
M.P.

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 e allegato al CCDI economico 2018 nei seguenti importi:

PARTE FISSA											
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità										€	14.525,00
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001										€	1.829,00
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001										€	722,00
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003										€	1.344,00
Incremento art. 4 c. 1, 1,1 % monte salari 2001 CCNL 2001										€	1.415,00
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005										€	1.547,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)										€	108,32
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) ante 2018										€	1.336,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (ART. 67 C.3 Lett. e) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO										€	-
Incremento x decentramento e trasferimento funzioni - Art.15 c.1 lett. l) CCNL 1.4.99										€	-
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI - AUMENTO FONDO DICH. CONGIUNTA N.4										€	32,54
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI CCNL 11/04/2008										€	13,00
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI - AUMENTO FONDO DICH. CONGIUNTA N.1										€	5,20
TOT. PARTE FISSA FONDO 2018										€	22.877,06

Sezione II - Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) FUORI LIMITE Vd.determinazione n.78 del 28.12.2017 "definizione fondo per il finanziamento del salario accessorio anno 2017 e relativo utilizzo"	€ 698,51
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LIMITE	€ 4.900,00

[Handwritten signatures and initials]

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18) - CENSIMENTO FUORI LIMITE	€ -
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ -
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)	€ -
NUOVI SERVIZI OBIETTIVI MANTENIMENTO SVILUPPO- (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)	€ -
TOT. PARTE VARIABILE 2018	€ 5.598,51

*per FUORI LIMITE si intendono le somme che non sono sottoposte al tetto dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2018 (salario accessorio 2016)

Sezione III -- Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.L.GS. 75/2017 X TETTO 2016	- € 1.488,00
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	-€ 2742,00

Sezione IV -- Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 22.877,06
Risorse variabili	€ 5.598,51
Decurtazioni	-€ -4230,00
Totale	€ 24.245,57

Utilizzi

SPESA FISSA	
Posizioni economiche e indennità di comparto	€ 15.866,65
TOT PARTE FISSA	€ 15.866,65

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

SPESA VARIABILE	
Responsabilità *	€ 6.300,00
Di cui	
Beccaria Maurizio	€ 300,00
Briccola Anna	€ 1.800,00
Brameri Giorgia	€ 1.500,00
Radaelli Lina Maria	€ 700,00
Viola Stefano	€ 2.000,00
Indennità disagio	€ 1.300,00
Magistrati	
Indennità rischio (part-time)	€ 170,00
Marchesi	

Maneggio valori	€ 600,00
Di cui	
Beccaria	200,00
Briccola	200,00
Radaelli	200,00
TOT. SPESA VARIABILE	€ 8.370,00

ART. 68 C.1, CCNL 2016-18	SOMMA RESIDUA X ANNO SUCCESSIVO	€ 8,92
---------------------------	--	--------

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme parte fissa	€ 15.866,65
Somme parte variabile	€ 8.370,00
Somma residua x anno successivo	€ 8,92
Totale	€ 24.245,57

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **08 gennaio 2019 15:37:58**

Registrazione ID **5089695**

Amministrazione/Ente: **UNIONE LOMBARDA DEI COMUNI DI CERVESINA E PANCARANA - UNIONE MICROPOLIS**

Responsabile del procedimento: **Anna Briccola**

Data di sottoscrizione: **29 dicembre 2018**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **normativo**

Periodo di vigenza: **dal 2018 al 2020**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **2**

Firmato da RSU: **NO**

Nome e file contratto integrativo: **Contratto.pdf Dimensione: 352.149 KB**

Nome e file relazione tecnica: **Relazione tecnico-finanziaria.pdf Dimensione: 144.799 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **Relazione illustrativa.pdf Dimensione: 141.351 KB**

Note:

